

15 Convenio colectivo general

de centros y servicios
de atención a personas
con discapacidad



Lectura
fácil

15 Convenio Colectivo General de centros y servicios
de atención a personas con discapacidad.

© Edición: Creaccesibilidad – Asociación Albasur.

Adaptación del texto a lectura fácil: Creaccesibilidad – Asociación Albasur.

Validación del texto en lectura fácil: Creaccesibilidad – Asociación Albasur.

Diseño y maquetación: Plena inclusión Andalucía.

© Logotipo europeo de lectura fácil en portada: Inclusión Europe.

Más información en www.inclusion-europe.eu/easy-to-read

Lectura Fácil: Esta publicación está redactada y publicada siguiendo la
Norma UNE 153101:2018 EX sobre Lectura Fácil.



Difusión: Se permite la difusión y reproducción de esta obra
siempre que sea sin fines comerciales y mencionando a los
autores y al editor.



Proyecto financiado por Consejería de Inclusión Social, Juventud,
Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía.

Índice

Título 1. Condiciones generales.....	10
Artículo 1. Ámbito funcional.....	10
Artículo 2. Ámbito personal.....	12
Artículo 3. Ámbito territorial.....	13
Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva en el sector.....	13
Artículo 5. Reglas de concurrencia.	17
Artículo 6. Ámbito temporal.....	19
Artículo 7. Denuncia y prórroga.....	20
Artículo 8. Derecho supletorio.	21
Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.....	22
Artículo 10. Organización del trabajo.....	25
Artículo 11. Calidad.....	25
Artículo 12. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.	25
Capítulo 2. Contrataciones.....	33
Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.....	33
Artículo 14. Forma y duración de los contratos.	36
Artículo 15. Contrato de sustitución o interinidad.....	37
Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.	39
Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.....	41
Artículo 18. Contratos formativos.....	42
Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.	45
Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.....	46
Artículo 22. Período de prueba.	49
Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.....	51
Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.....	53

Artículo 25. Extinción de contrato.....	54
Artículo 26. Preaviso de la trabajadora o trabajador.	55
Artículo 27. Subrogación empresarial y cesión de trabajadoras y trabajadores.	57
Artículo 28. Movilidad geográfica.	65
CAPÍTULO 3. Retribuciones.....	67
Artículo 29. Retribuciones.....	67
Artículo 30. Estructura salarial.....	68
Artículo 31. Proporcionalidad de las retribuciones.	70
Artículo 32. Tablas salariales y revisión.....	71
Artículo 33. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.	73
Artículo 34. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.....	74
Artículo 35. Complemento de nocturnidad.....	80
Artículo 36. Complemento por trabajo en días festivos.....	80
Artículo 37. Complemento de dirección y complemento de coordinación...	82
Artículo 38. Complemento de Certificado de Aptitud Profesional.	84
Artículo 39. Complemento específico.	87
Artículo 40. Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada.	87
Artículo 41. Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa.....	88
Artículo 42. Vigilancias. Alimentación	88
Artículo 43. Horas extraordinarias.	90
Artículo 44. Pagas extras.....	92
Artículo 45. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.	93
Capítulo 4. Jornada de trabajo.....	96
Artículo 46. La jornada de trabajo.....	96
Artículo 47. Descanso diario y semanal.	96

Artículo 48. Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.	98
Artículo 49. Calendario laboral.	99
Artículo 50. Distribución irregular de jornada.....	100
Artículo 51. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.....	102
Capítulo 5. Permisos, Excedencias.	105
Artículo 52. Ausencias justificadas.....	105
Artículo 53. Permisos no retribuidos.	108
Artículo 54. Excedencias.	109
Artículo 55. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.	113
Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.	116
Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.....	117
Artículo 58. Licencias no retribuidas.....	117
Artículo 59. Lactancia.....	117
Capítulo 6. Formación.....	120
Artículo 60. Principios generales.	120
Artículo 61. Desarrollo de la formación.....	121
Artículo 62. Permisos para la formación.	123
Capítulo 7. Faltas y sanciones.....	126
Artículo 63. Faltas leves.....	126
Artículo 64. Faltas graves.	126
Artículo 65. Faltas muy graves.	127
Artículo 66. Sanciones.....	128
Artículo 67. Prescripción.....	129

Capítulo 8. Derechos sindicales.	130
Artículo 68. No discriminación.	130
Artículo 69. Electores y elegibles.	130
Artículo 70. Garantías.	130
Artículo 71. Derechos.	131
Artículo 72. Acumulación de horas sindicales.	133
Artículo 73. Reunión.	134
Artículo 74. Secciones sindicales.	135
Capítulo 9. Mejoras sociales.	138
Artículo 75. Incapacidad temporal.	138
Artículo 76. Pólizas de responsabilidad civil.	141
Artículo 77. Anticipo para víctimas de violencia de género.	142
Artículo 78. Ayudas por nacimiento o adopción.	142
Capítulo 10. Seguridad y salud laboral.	143
Artículo 79. Seguridad y salud laboral.	143
Artículo 80. Vigilancia de la salud.	143
Artículo 81. Protección de la maternidad.	144
Artículo 82. Plan de Emergencia.	146
Artículo 83. Prendas de trabajo.	146
Artículo 84. Delegados de prevención.	148
Artículo 85. Formación e información en seguridad	150
Título 2. Desarrollo profesional y clasificación profesional.	152
Capítulo 1. Clasificación profesional.	152
Artículo 86. Ordenación funcional.	152
Artículo 87. Clasificación profesional.	153
Artículo 88. Sistema de clasificación profesional.	154
Artículo 89. Promoción profesional.	161
Artículo 90. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.	162

Artículo 91. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.....	163
--	-----

Título 3. De los centros de atención especializada. 164

Artículo 92. Jornada de trabajo.....	164
Artículo 93. Trabajo a turnos.	164

Título 4. De los centros especiales de empleo. 166

Artículo 94. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.....	166
Artículo 95. Jornada de trabajo.....	168
Artículo 96. Ausencias justificadas.....	168
Artículo 97. Permisos no retribuidos.	169
Artículo 98. Trabajo a turnos.	169
Artículo 99. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en un centro especial de empleo.....	170

Título 5. De los centros educativos..... 172

Capítulo 1. Tiempo de trabajo..... 172

Artículo 100. Jornada de trabajo del personal docente.	172
Artículo 101. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.	174
Artículo 102. Jornada del personal de administración y servicios generales de centro educativo.	175
Artículo 103. Vacaciones y períodos sin actividad.	175
Artículo 104. Calendario laboral.....	177

Capítulo 2. Retribuciones..... 179

Artículo 105. Retribuciones.	179
Artículo 106. Tablas salariales personal docente	180
Artículo 107. Plus de cargo del personal docente.....	180

Artículo 108. Plus de residencia e insularidad	181
Artículo 109. Complemento de antigüedad.	181
Capítulo 3. Concierto educativo, incapacidad temporal, formación y premio de jubilación.	183
Artículo 110. Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos.	183
Artículo 111. Extinción del concierto o subvención.	184
Artículo 112. Módulos económicos, garantía salarial.	185
Artículo 113. Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.	186
Artículo 114. Contratación personal docente.	189
Artículo 115. Formación en centros educativos.	190
ANEXO I. Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros educativos.	221
ANEXO 2. Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior Convenio a los grupos profesionales que se establecen en este Convenio Colectivo correspondientes a centros especiales de empleo y centros de atención especializada.	236
ANEXO 3. Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2019, 2020 y 2021.	240
Anexo 4. Tablas Salariales 2019 Personal Complementario y Personal de Administración y Servicios de Centros de Educación Especial con Concierto.	241
ANEXO 5. Tablas Salariales del personal docente en pago delegado 2019.	243

Anexo 6. Tablas Salariales del personal en centros educativos sin concierto 2019.	245
ANEXO 7. Formulario de consulta a la comisión paritaria del Convenio.....	248
Diccionario.	250

3. Otras disposiciones.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Resolución de 27 de junio de 2019,
de la Dirección General de Trabajo,
por la que se registra y publica
el 15 Convenio colectivo general de centros
y servicios de atención a personas con discapacidad.

Título 1. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. Este Convenio organiza las condiciones de trabajo
entre las empresas y las personas trabajadoras
de los centros de trabajo privados
que prestan servicios a personas con discapacidad.

2. Este Convenio también se aplica
a todos los centros de trabajo de titularidad pública
gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones
de carácter privado.

3. Los tipos de empresa o centros de este Convenio
son los siguientes:

A) Centros o empresas de atención especializada:

Los centros de atención especializada
son aquellos que se dedican a la atención
de personas con discapacidad y necesidades especiales.

Dentro de esta categoría se incluyen los siguientes centros y servicios:

- **Centros de día de atención temprana**
para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- **Centros de estimulación precoz**
para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
- **Residencias y pisos o viviendas tuteladas**
para personas con discapacidad.
- Centros y talleres ocupacionales
para personas con discapacidad.
- Centros de día o de estancia diurna
para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de respiro familiar
para personas con discapacidad.
- Servicios de atención domiciliaria
para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de ocio y tiempo libre inclusivo
para personas con discapacidad.
- Instituciones, fundaciones y asociaciones
de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de rehabilitación e integración social
de personas con enfermedad mental.
- Centros de **rehabilitación psicosocial**
para personas con discapacidad.
- Centros específicos de personas con enfermedad mental.

- Centros de día de personas con enfermedad mental.
- Centros de rehabilitación e inserción laboral para personas con discapacidad.
- Viviendas tuteladas de personas con enfermedad mental.
- Instituciones, fundaciones y asociaciones para personas con **daño cerebral adquirido**.
- Centros de día para personas con daño cerebral adquirido.
- Residencias para personas con daño cerebral adquirido.
- Fundaciones y entidades que tienen la tutela, **curatela** u otros apoyos de personas con discapacidad.

B) Centros específicos de educación especial.

C) Centros especiales de empleo.

1. Se consideran dentro de este Convenio todos los centros y entidades que atiendan a personas con discapacidad, sin tener en cuenta si su financiación es pública o privada.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio es para todas las personas que trabajan en centros y empresas que atienden a personas con discapacidad.

También se incluye en este Convenio a las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo. Estas personas tienen un tipo de contrato específico regulado por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o la ley que lo sustituya.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo se aplica en todo el territorio de España.

Todas las empresas y personas que trabajen en este territorio deben cumplir las normas y condiciones de este Convenio mientras siga funcionando.

Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

1. Este Convenio Colectivo se negoció siguiendo los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En este Convenio se define cuál es el convenio más importante para las empresas que se dedican a la atención de personas con discapacidad.

Cuando una empresa tenga que cumplir distintos convenios tiene que seguir el siguiente orden de prioridad:

a) Convenio colectivo general de discapacidad.

Las empresas que atienden a personas con discapacidad tienen que cumplir este 15 Convenio.

b) Convenios colectivos sectoriales de comunidad autónoma.

En las comunidades autónomas donde existan este tipo de convenios, todas las empresas lo tienen que cumplir. Este tipo de convenio tiene que respetar las normas del Convenio colectivo general y adaptar las leyes a cada comunidad autónoma.

c) Convenios colectivos de empresa.

Son acuerdos específicos que se llevan a cabo en una empresa o grupo de empresas. Estos acuerdos tienen que respetar las normas definidas en el Convenio colectivo general.

d) Pactos de aplicación y desarrollo de este Convenio colectivo general.

Son acuerdos que permiten a las empresas desarrollar mejor las normas que se definen en el Convenio colectivo general.

El artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores define el orden de prioridad de los diferentes convenios.

2. Este Convenio Colectivo General es el más importante en las empresas que atienden a personas con discapacidad.

Los convenios y acuerdos de ámbito inferior deben respetar siempre las condiciones que se definen en este Convenio Colectivo General.

3. Este 15 Convenio Colectivo General sirve de referencia para definir otros convenios que son más específicos, como por ejemplo:

- Convenios de comunidades autónomas.
- Convenios provinciales.

4. En cada comunidad autónoma, se pueden hacer acuerdos sobre temas concretos. Para que estos acuerdos sean válidos, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Las organizaciones de trabajadores y trabajadores y las empresas que negocian los acuerdos tienen que estar autorizados por ley.

- Los acuerdos deben ser registrados y publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma en la que se realicen.
- Cuando se firmen los acuerdos deben mandarse a la **comisión paritaria** del 15 Convenio Colectivo General.

5. En cada comunidad autónoma, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, las empresas y la administración pública pueden acordar complementos salariales para el personal.

Para que este acuerdo sea válido:

- Debe aprobarse por mayoría, como dice el Estatuto de los Trabajadores.
- Si es personal de centros educativos, la administración debe pagar este complemento. Las empresas no tendrán que pagarlo ni serán responsables de hacerlo.

6. Cuando las personas representantes de los trabajadores y las empresas quieren cambiar o negociar un convenio más específico, tienen que informar a la **comisión paritaria** del 15 Convenio Colectivo General.

Cuando terminen las negociaciones también tendrán que informar a la **comisión paritaria** del 15 Convenio Colectivo General.

7. Los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a un sindicato dentro de una empresa podrán representar al resto de trabajadores y trabajadoras en cuestiones laborales y negociaciones colectivas, cuando cuenten con el apoyo de la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.

8. El 15 Convenio colectivo general anula y sustituye al 14 Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que era el que se aplicaba antes desde el 9 de octubre de 2012.

Artículo 5. Reglas de concurrencia.

1. Los Convenios colectivos de empresa, los grupos de empresa y los **Convenios sectoriales** específicos, pueden negociar algunos temas, siempre que respeten lo que dicen los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de Trabajadores y las normas mínimas del 15 Convenio colectivo general.

Estas normas mínimas que solo puede decidir el
15 Convenio colectivo general son las siguientes:

Jornada máxima anual y semanal.

Período de prueba.

Modalidades de contratación.

La clasificación profesional.

Régimen disciplinario.

Normas mínimas

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

Movilidad geográfica.

Otros temas que el Convenio general
dice específicamente que no se pueden cambiar.

2. Los Convenios colectivos de ámbito autonómico o provincial
también pueden decidir que algunos temas
que no podrán negociar
las empresas o grupos de empresas.

3. Los días de vacaciones al año
y los días de permiso pagado
que se especifica en este Convenio
no se pueden reducir.

4. Este Convenio colectivo añade algunas normas específicas
a los convenios de empresa, grupos de empresas
o empresas relacionadas.

5. En algunos temas específicos

los Convenios de empresas y los Convenios autonómicos tienen prioridad al Convenio colectivo general.

Estos temas específicos están relacionados con:

- a) Complementos salariales por circunstancias especiales por ejemplo: trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, **penosidad**, disponibilidad en horario no laboral, plus de residencia e **insularidad**.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) La adaptación del sistema de clasificación profesional.
- d) La adaptación de la modalidad de contrato.
- e) La concreción y desarrollo de medidas de conciliación.

Artículo 6. Ámbito temporal.

Este Convenio tiene validez desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, un día después de su publicación.

El artículo que tenga otra validez distinta se indicará en el mismo artículo.

Las actualizaciones salariales de este convenio se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

El Convenio se prorroga de forma automática si no hay ninguna denuncia.

La denuncia puede ser por parte de los trabajadores o por parte de la empresa.

Para que una denuncia sea válida se debe de realizar de forma escrita mínimo 3 meses antes de que finalice.

Si el Convenio se ha denunciado, se deben cumplir el resto de artículos hasta que el nuevo Convenio sea aprobado.

Los nuevos acuerdos del Convenio no se aplicarán hasta la aprobación del nuevo Convenio. Los aspectos económicos y retributivos se exigirán una vez entre en funcionamiento el nuevo Convenio colectivo.

Pasados 12 meses desde la denuncia, si no se llega a un acuerdo, y las partes así lo desean, pueden iniciar un **proceso de mediación** o **arbitraje voluntario**.

La decisión a la que se llega en el arbitraje voluntario se hará efectiva a través de un **laudo arbitral**.

En todo caso, el presente Convenio continuará siendo válido hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Las normas de este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo que no se menciona en este Convenio se aplicarán las normas del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y disposiciones laborales de carácter general.

Para los centros de enseñanza también se aplicará la Ley Orgánica de Educación, o la norma que la sustituya, y los reglamentos que la desarrollen cualquier otra legislación educativa que se apruebe y tenga validez legal, y las normas de las diferentes comunidades autónomas que sean de aplicación en esta materia.

En los centros de atención especializada, se actuará según 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 anuncien, y las dictadas en el ámbito de las comunidades autónomas.

En los centros especiales de empleo,
para lo que no está previsto en este Convenio,
se seguirá 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.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.

1. Las condiciones pactadas en este 15 Convenio Colectivo
son las únicas que tienen validez
con excepción de los siguientes apartados
recogidos en este artículo y en aquellos otros
en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Aquellas trabajadoras y trabajadores
que disfruten de distintas condiciones
económicas, sociales o laborales
acordadas y reconocidas de forma personal
en el Convenio de anterior
tendrán derecho a mantenerlas.

Las condiciones económicas
no se pueden eliminar ni modificar
y se percibirán como complemento personal.

3. Las personas trabajadoras
que antes de la entrada en vigor de este Convenio
tenían otro Convenio colectivo distinto
y sus retribuciones eran superiores
a las que marca este Convenio
se les mantendrá y las percibirán como complemento personal
sin que se pueda modificar o eliminar.

4. Las trabajadoras y trabajadores
que percibían el complemento de antigüedad
o tuvieran derecho a cobrarlo
regulados en el XIII Convenio,
se lee décimo tercer Convenio,
percibirán la misma cantidad
como complemento personal específico de forma personal
en las mismas condiciones que dice el artículo 33.

La cantidad del complemento personal específico
no se podrá modificar en el futuro.

5. Las trabajadoras y trabajadores que antes de este Convenio
tenían una jornada inferior a la del nuevo Convenio
mantendrán esta jornada inferior.

6. Los centros de trabajo
que por acuerdo colectivo de empresa
pactaron una jornada inferior
a la que indica este Convenio
se mantendrá esta jornada inferior.

Esta jornada inferior
reconocida como acuerdo de empresa
no será afectada por futuras reducciones.

7. Si antes de entrar en funcionamiento este Convenio
las trabajadoras y trabajadores
disfrutaban de unas condiciones de vacaciones
más beneficiosas que las que ofrece este convenio
el personal laboral
podrá seguir disfrutando de ese privilegio.

8. Los aumentos de sueldo
pactados para cada grupo profesional
en este Convenio colectivo
son adicionales al salario.

Solo en algunos casos concretos
como se indica en la disposición transitoria sexta
este aumento de sueldo
podría compensar o absorber parte del sueldo.

9. Procedimiento de absorción y compensación.
Para absorber y compensar los conceptos salariales,
se necesitan dos condiciones:

- Homogeneidad en los conceptos compensables.
Esto significa que los conceptos que se compensan
deben ser similares.

- Y que el trabajador o la trabajadora debe estar recibiendo un salario total anual más alto, sin perder los derechos económicos que ya tenía.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La dirección de la empresa organiza el trabajo del personal laboral teniendo en cuenta las leyes vigentes y el aprovechamiento máximo de los recursos humanos y materiales para alcanzar la mejor calidad, eficiencia y orden en la productividad.

Artículo 11. Calidad.

Las mejoras que se aplican en el Convenio servirán para ayudar a que la organización y el funcionamiento de los centros y empresas que se incluyen en este Convenio logren el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 12. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

1. Se acuerda crear una Comisión Paritaria entre las partes firmantes de este Convenio colectivo es decir, las trabajadoras y trabajadores y las empresas que integran este Convenio.

La función de esta Comisión Paritaria es asegurar el cumplimiento de este Convenio colectivo.

La Comisión mediará cuando surja algún problema y buscará la mejor solución para las empresas y las trabajadoras y trabajadores de este Convenio.

La Comisión paritaria podrá mediar cuando no haya acuerdo para ubicar cada puesto de trabajo de una empresa o centro a cada grupo profesional de este Convenio.

Esta Comisión también explicará a los centros y empresas si pueden pertenecer a este Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará formada por el mismo número de hombres y mujeres. Como máximo serán 9 representantes de trabajadoras y trabajadores y 9 representantes de empresarias y empresarios. Este número de mujeres y hombres tendrá que ser impar es decir, 1, 3, 5, 7 o máximo 9 representantes.

Entre todos estos representantes, elegirán una presidenta o presidente y una secretaria o secretario.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, fijarán el número de representantes, los recursos económicos y los medios necesarios para ejercer sus funciones.

La Comisión Paritaria podrá crear en cada Comunidad Autónoma comisiones más pequeñas llamadas subcomisiones delegadas para mediar en un conflicto de forma más rápida.

4. El domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, será en la calle Ramírez de Arellano número 19, planta 4, código postal 28043 de Madrid.

Las consultas se enviarán a la sede de la Comisión Paritaria sólo por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo.

En la primera reunión de esta Comisión Paritaria se elegirán a la presidenta o presidente y a la secretaria o secretario.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes. Por ejemplo, de los 9 representantes de cada parte mínimo 6 de cada parte votan a favor. Esto significa que el resultado obtenido obliga a cumplir lo votado.

Los acuerdos alcanzados en la Comunidad Autónoma serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria.

6. La Comisión se reunirá cada 2 meses cuando la mayoría de las dos partes lo soliciten.

Por ejemplo, de los 9 representantes

5 solicitan reunirse.

La convocatoria debe hacerse por escrito

a todos sus miembros

avisando mínimo 15 días antes de su celebración.

Esta convocatoria debe contener en caso de urgencia

una de las dos partes de la Comisión Paritaria

podrá solicitar una convocatoria inmediata.

7. Cuando una de las partes de la Comisión Paritaria

reciba una solicitud de intervención,

la transmitirá a la otra parte,

de modo que las dos partes,

podrán recabar la información necesaria.

Después, la Comisión Paritaria notificará,

a la parte que realizó la consulta,

la resolución adoptada.

Por ejemplo, si los representantes de los trabajadores han recibido una solicitud de intervención harán llegar esta solicitud a los representantes de las empresas y centros y todos, tanto representantes de trabajadores como representantes de empresas y centros buscarán la mejor solución a la consulta solicitada.

Por último, la Comisión Paritaria comunicará la solución acordada a la parte afectada, en este caso, a los trabajadores.

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que este Convenio.

En cualquier caso, si la parte afectada no está de acuerdo con la decisión de la Comisión Paritaria la parte afectada podrá recurrir esta decisión ante el juzgado.

Cuando estas decisiones expliquen de forma más clara algunas cuestiones sobre este Convenio, y eviten que más personas consulten las mismas cuestiones, las organizaciones de la Comisión Paritaria se comprometen a difundir estas soluciones por los medios adecuados.

9. Algunas funciones de la Comisión Paritaria:

a) Conocimiento y resolución de cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.

Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente Convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán con el modelo del anexo 1.

b) Cuando hay desacuerdos entre empresa y sindicatos sobre procedimientos de movilidad geográfica, intervendrá la Comisión Paritaria de este Convenio cuando una de las partes del conflicto solicite su mediación y/o arbitraje para la solución de dicho desacuerdo.

La mediación será obligatoria para que después se pueda poner una demanda ante el juzgado correspondiente.

En cambio, el arbitraje siempre será voluntario.

c) Elaborar un informe detallado explicando los motivos del conflicto antes de iniciar una demanda.

Si en el plazo de 15 días, desde que se comunica a las partes la existencia de un conflicto, la Comisión Paritaria no realiza el informe detallado, se entenderá, que no quiere realizarlo.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualquier otra función adjudicada por ley.

10. Podrá iniciar la mediación y arbitraje para la solución de las diferencias que surjan de la aplicación e interpretación de este Convenio colectivo.

La mediación será obligatoria para después poner una demanda al juzgado correspondiente y el arbitraje será voluntario.

El acuerdo logrado a través de la mediación o mediante el laudo arbitral tendrá la misma validez que este Convenio colectivo tal y como se indica en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no haber acuerdo entre las partes se procederá a solicitar la mediación.

Si la propuesta de la mediación no es aceptada por más de la mitad de los representantes de cada parte de la Comisión Paritaria, se solicitará el arbitraje al colegio arbitral del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que sus siglas son SIMA.

11. Cuando no haya nadie que represente a las trabajadoras y trabajadores en los procedimientos de movilidad geográfica, habrá otras personas que puedan hablar en nombre de estas trabajadoras y trabajadores. Estas personas están mencionadas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Los Convenios colectivos de rango inferior crearán Comisiones Paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos que surjan en la aplicación de los Convenios inferiores. Por ejemplo un Convenio colectivo de un centro de trabajo sería un Convenio colectivo de rango inferior ya que este convenio sólo se aplicaría a ese centro de trabajo.

Las consultas sobre estos Convenios inferiores serán atendidas por estas Comisiones Paritarias propias.

Capítulo 2. Contrataciones.

Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.

1. Cuando una trabajadora o trabajador empieza a trabajar, pueden tener cualquier modalidad de contratación de los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en las **disposiciones** complementarias y en este Convenio.

Los contratos de trabajo pueden ser, entre otros: contratos temporales, indefinidos, a tiempo parcial.

El contrato de trabajo debe realizarse por escrito en tres copias.

La primera copia para la empresa, la segunda copia para el trabajador o trabajadora y una última copia para el organismo público encargado de supervisar o regular los contratos laborales.

Además, si en la empresa existe **representante sindical**, también se le entregará una copia del contrato.

Para hacer oficiales los contratos laborales debe realizarse por escrito y debe incluir información como la titulación de la trabajadora o trabajador, la duración del contrato, **el grupo profesional** y el puesto de trabajo para el que se está contratando a la trabajadora o trabajador.

La empresa se compromete a dar **formación profesional** para que la trabajadora o trabajador pueda adaptarse de forma adecuada a su puesto de trabajo.

2. Cuando en el contrato de la persona trabajadora no se especifica el tiempo de contratación, después de que pase el periodo de prueba se considerarán trabajadoras y trabajadores fijos.

3. Las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo tienen varias normas.

La primera norma es el Real Decreto de 1368/1985 del 17 de julio.

Esta norma se encarga de organizar las relaciones laborales entre una empresa y una persona con discapacidad.

La segunda norma es el Real Decreto Legislativo 1/2013 del 29 de noviembre y tiene como objetivo principal proteger los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social en diversos ámbitos, incluido el empleo.

4. Las personas trabajadoras que están trabajando para una empresa y no tienen un contrato por escrito se entenderá que tienen un contrato fijo cuando haya pasado el período de prueba.

También las trabajadoras y trabajadores que finalicen sus contratos o sus **prórrogas** seguirán trabajando en la empresa.

5. Las trabajadoras y trabajadores con **contrato a tiempo parcial** podrán ampliar su jornada si la empresa lo necesita. Para que esto ocurra, deben cumplirse algunas condiciones específicas según las necesidades del puesto y según lo que decida la dirección de la empresa.

6. Los **centros concertados** que quieran contratar a profesoras y profesores tienen que hacerlo según dice la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la educación. Esta Ley establece los derechos y deberes fundamentales en el ámbito educativo.

La Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación establece los derechos y deberes en el ámbito educativo.

7. En los centros concertados, las profesoras y profesores que tengan un contrato en prácticas recibirán la totalidad de su salario de acuerdo con las **tablas salariales** del presente Convenio.

Sin embargo, es la administración educativa la que debe hacerse cargo de estos costos en su totalidad y no los centros concertados.

Artículo 14. Forma y duración de los contratos.

1. Si una trabajadora o trabajador continúa trabajando en una empresa y su contrato temporal ha finalizado o no se ha renovado, pasarán a tener un contrato fijo.

2. También pasarán a ser trabajadoras y trabajadores fijos quienes hayan trabajado en la misma empresa más de 2 años, en un periodo de 2 años y medio. Las personas trabajadoras han podido tener uno o varios contratos durante esos 2 años y medio.

Las trabajadoras y trabajadores también podrán ser fijos cuando haya **sucesión o subrogación empresarial**.

Las trabajadoras y trabajadores no pasarán a ser fijos si tienen contratos formativos, de **relevo**, de sustitución o interinidad o contratos temporales en Programas Públicos de Empleo-Formación y contratos temporales realizados por **empresas de inserción**.

Artículo 15. Contrato de sustitución o interinidad.

1. El contrato de sustitución o interinidad se utiliza para sustituir a una trabajadora o trabajador que tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Una vez que el trabajador regresa, el contrato de sustitución o interinidad suele finalizar.

La normativa específica que rige este contrato se encuentra en el artículo 15.1 del apartado C del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato de interinidad tiene que formalizarse por escrito y debe de aparecer la siguiente información:
a qué trabajadora o trabajador se sustituye,
el motivo de la sustitución
y cuáles serán las funciones de la persona contratada para la sustitución.

3. El puesto de trabajo es reservado por:

- Vacaciones, permisos y descansos.
- Baja de maternidad o paternidad.
- **Incapacidad temporal.**
- **Excedencia** forzosa por ejercer cargo público.
- **Excedencia** forzosa por realizar funciones sindicales.
- **Excedencia** por cuidado de familiares.
- **Incapacidad permanente total.**
- Adopción o acogimiento.
- Privación de libertad de la trabajadora o trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.
Es decir, la trabajadora o trabajador ha sido detenido o arrestado, pero aún no se ha dictado una sentencia definitiva que lo condene por algún delito.

- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- Sustitución a personas víctimas de violencia de género.

4. También tendrán derecho
a que le reserven su puesto de trabajo
las profesoras o profesores
que pasen a ocupar un cargo directivo
o como **representante sindical**.

El contrato de sustitución o interinidad
podrá ser por la jornada completa o parcial.

Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. El contrato eventual por circunstancias de la producción
es un tipo de contrato laboral
que se utiliza cuando la empresa
necesita cubrir de manera temporal
un aumento de la carga de trabajo
debido a circunstancias específicas,
como acumulación de tareas o eventos extraordinarios.

El contrato eventual por circunstancias de la producción
se rige por lo establecido
en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato se especificará
información sobre por qué se necesita
a la trabajadora o trabajador de forma temporal.

En los colegios,
estos contratos se deben realizar
cuando haya acumulación de trabajo
en los períodos de inscripción y matrícula.

2. La duración máxima del contrato eventual
por circunstancias de la producción
será de 12 meses dentro de un período
de 18 meses.

La duración máxima del contrato eventual
por circunstancias de la producción
está establecido en el artículo 15.1, apartado b)
del Estatuto de los Trabajadores en España.

Si el contrato eventual por circunstancias de la producción
tiene una duración inferior a 12 meses
podría ser prorrogado,
pero sin superar los 12 meses citados
como duración máxima.

Una vez que las trabajadoras y trabajadores
hayan superado el plazo establecido
por la legislación vigente
pasarán a ser contratados con contrato indefinido.

También se podrá acordar la **jubilación forzosa**
en determinadas circunstancias.

3. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización** si finaliza el contrato eventual.

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

1. El contrato para obra o servicio determinado, se utiliza en empresas y centros que realicen acuerdos con las administraciones públicas o con empresas privadas.

Este tipo de contrato se utiliza para cursos o actividades de carácter temporal.

2. El contrato para obra o servicio determinado debe especificar las tareas, funciones o proyectos que la trabajadora o trabajador deberá realizar durante el periodo contratado.

Este contrato durará el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio específico.

Hay que respetar los límites máximos establecidos por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se cumpla el límite máximo de duración,
la trabajadora o trabajador pasa a ser fijo en la empresa
desde que finalizan sus estudios
hasta que pasan 5 años.

Artículo 18. Contratos formativos.

Los contratos formativos se regulan
por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores
con las siguientes especialidades:

1. Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas se puede realizar
con personas que tienen un título universitario,
un título de formación profesional
de grado medio o superior, o títulos oficiales reconocidos
para el ejercicio profesional.

Estas personas podrán ser contratadas en prácticas
y las personas con discapacidad podrán ser contratados
en un plazo de 7 años.

La duración máxima para este tipo de contratos
es de 2 años y no inferior a 6 meses.

El **período de prueba** para titulados medios
y **certificados de profesionalidad**
de nivel 1 y 2 es de 1 mes.

Y para titulados superiores
y certificados de profesionalidad de nivel 3
es de 2 meses.

Al finalizar el período de prácticas,
la empresa entrega un certificado
a la trabajadora o trabajador
donde aparece la duración de las prácticas,
el puesto de trabajo realizado
y las tareas realizadas.

Los contratos en prácticas
se convierten en contratos indefinidos
si la trabajadora o trabajador continúa trabajando
después de que haya finalizado.

Si la trabajadora o trabajador continúa en la empresa
después de finalizar su contrato de prácticas,
no se podrá acordar un nuevo período de prueba.

El período de prácticas
realizado por la trabajadora o trabajador se contabiliza
como tiempo de antigüedad en la empresa.

En el primer año, el salario será un poco menos
que el total que aparece en las tablas salariales
del puesto de trabajo.
Será como si recibieras 85 euros
por cada 100 euros indicados en esas tablas.

Y en el segundo año, el salario aumentará
y recibirás 95 euros de la cuantía
por cada 100 euros indicados en esas tablas

2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato de formación y aprendizaje
es un tipo de contrato laboral
que se utiliza para ofrecer formación y experiencia laboral
y que buscan su primera experiencia laboral
o buscan adquirir nuevas habilidades en un campo específico.

El contrato de formación y aprendizaje
se rige por lo establecido en el artículo 11.2
del Estatuto de los Trabajadores
y en el Real Decreto 1529/2012 del 8 de noviembre.

En el Real Decreto 1368/1985 del 17 de julio
se regula las condiciones y normas específicas
para la contratación y empleo de las personas con discapacidad
que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

El contrato de formación y aprendizaje
se ajustará a las leyes y regulaciones laborales actuales.
Las empresas no podrán utilizar estos contratos
para sustituir a trabajadores fijos.

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores
establece las condiciones
para la sustitución de algunos contratos indefinidos
por contratos de formación y aprendizaje.

En caso de abandonar el trabajo por muerte, jubilación o incapacidad permanente no se podrá sustituir los contratos indefinidos por contratos de formación y aprendizaje.

La trabajadora o trabajador según el **Convenio** Colectivo. el primer año recibirá 75 euros por cada 100 euros y el segundo y tercer año recibirá 85 euros por cada 100 euros.

Los resultados de las evaluaciones formativas realizadas se comunicarán al **comité de empresa**.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

1. En el contrato a tiempo parcial una persona trabaja menos de 8 horas diarias o menos de 40 horas a la semana. En el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las normas para los contratos a tiempo parcial.

2. El contrato de trabajo a tiempo parcial debe ser por escrito y debe incluir información como el número de horas que se trabajarán al día, a la semana, al mes o al año. También debe incluir cómo se distribuirán esas horas.

3. En la jornada de trabajo
se permite una pausa o interrupción
solo si el contrato tiene una duración de trabajo
de al menos 6 horas al día.

4. Si la trabajadora o trabajador
de forma voluntaria o por necesidad de la empresa
acepta trabajar a tiempo parcial
puede solicitar regresar a su jornada anterior.

Esta solicitud puede hacerse
cuando la necesidad de la empresa se ha modificado
o cuando la trabajadora o trabajador lo solicita
y no exista ninguna causa del trabajo `
que lo impida.

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.

La jubilación parcial permite a las trabajadoras y trabajadores
reducir su jornada laboral
y, al mismo tiempo, recibir una parte proporcional
de la pensión de jubilación.

Las trabajadoras y trabajadores con jubilación parcial
tienen que cumplir los requisitos del artículo 12.7
del Estatuto de los Trabajadores
y también el artículo 215
de la Ley General de la Seguridad Social.

Las **Entidades Gestoras de la Seguridad Social**

aprueban la jubilación parcial
cuando las trabajadoras y trabajadores
cumplen con los requisitos.

Después de obtener la aprobación de la jubilación parcial,
se realiza un contrato de relevo
entre el trabajador y la empresa.

El contrato de relevo
se realiza para contratar a un nuevo empleado
y cubrir la parte de la jornada
que el trabajador jubilado ha reducido.

21. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato fijo-discontinuo
es un contrato por tiempo indefinido
que tiene períodos de trabajar
y otros períodos de no trabajar.

Aunque estés en el periodo de no trabajar
sigues siendo trabajadora o trabajador de la empresa.

El contrato se tiene que formalizar por escrito
y debe recoger la siguiente información:
duración de la actividad laboral,
tipo jornada laboral y horario de trabajo.

La empresa dará por escrito a la persona trabajadora y al representante del personal laboral las reglas que se utilizan para decidir qué orden se va a utilizar para incorporar a la persona trabajadora al puesto de trabajo.

El periodo de no trabajar tiene que ser mínimo de 2 meses. En estos 2 meses se deben disfrutar de las vacaciones.

Cada vez que se vuelve al puesto de trabajo las personas trabajadoras con este modelo de contrato serán llamadas en orden según las reglas establecidas.

La **antigüedad** se acumulará desde que la trabajadora o trabajador empezó a trabajar en la empresa.

Los contratos fijos-discontinuos no se puede utilizar en centros educativos, o en programas y servicios cuando los periodos de no trabajar son inferiores a 2 meses y medio. En estos 2 meses y medio se tienen que incluir las vacaciones.

Artículo 22. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso podrá pedir por escrito un periodo de prueba máximo de 3 meses para el grupo profesional de dirección, máximo de 2 meses para el grupo profesional de personal titulado y máximo de 1 mes para otros grupos profesionales.

2. Durante el período de prueba tanto la persona contratada como la empresa pueden finalizar el contrato de trabajo sin dar un **preaviso**, sin derecho a **indemnización**, y sin explicar el motivo de la finalización.

Una vez finalizado el periodo de prueba el contrato tendrá plena validez.

3. Para las personas trabajadoras con un contrato de carácter especial en los Centros Especiales de Empleo, el contrato especificará el período de adaptación, y dependerá del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora:
3 meses para el grupo profesional de personal directivo, máximo de 2 meses para el grupo profesional personal titulado y máximo 1 mes para otros grupos profesionales.

4. Las trabajadoras y trabajadores que pasan de un contrato temporal a un contrato fijo no tiene que hacer el periodo de prueba.

5. Las trabajadoras y trabajadores que trabajaron con anterioridad en la empresa haciendo las mismas funciones, con el mismo grupo profesional o en el mismo puesto de trabajo no tiene que hacer otro periodo de prueba.

Si la persona trabajadora no agotó el periodo de prueba en el anterior contrato laboral, podrá acordar realizar el periodo de prueba por el tiempo que le falte por realizar.

6. El periodo de prueba será interrumpido por los motivos que vienen recogidos en el Estatuto de los trabajadores.

7. Cuando la trabajadora o trabajador finaliza su periodo de prueba pasa a formar parte de la plantilla de la empresa.

Para calcular la antigüedad o el tiempo cotizado también se cuenta este periodo de prueba.

8. Si en los Centros Especiales de Empleo los profesionales encargados de dar apoyo a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad detectan una baja producción pondrán en marcha un plan individualizado para prestar la ayuda necesaria para que las personas trabajadoras con discapacidad alcancen la producción habitual o cumplan con el trabajo que tengan asignado.

Además se informará a los representantes de las trabajadoras y trabajadores de las medidas tomadas, cómo se llevan a cabo y cómo están progresando.

Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.

Las plazas vacantes que hay en una empresa o en un centro de trabajo pueden ser cubiertas con una persona o eliminar la vacante para ese puesto.

Cuando la empresa decide cubrir un puesto vacante debe informar a los representantes de las trabajadoras y trabajadores y publicar la oferta laboral en los tablones de anuncios de la empresa o centro de trabajo.

El anuncio de la oferta de trabajo debe incluir la siguiente información:

- Lugar de trabajo.
- Grupo profesional.
- Perfil del puesto de trabajo.
- Formación necesaria.
- Sistema de selección.
- Fecha de presentación de solicitudes.
- Y la fecha límite en la que la empresa debe notificar el resultado final del proceso de selección.

3. La selección del trabajadora o trabajador seguirá los criterios que establece la empresa o centro de trabajo.

Los representantes de las trabajadoras y trabajadores participarán en el proceso de selección según se acuerde en cada empresa.

4. La **promoción profesional** se realizará con procesos de **promoción interna** para todos los trabajadoras y trabajadores de la empresa.

El proceso de promoción profesional tendrá en cuenta a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad para que este proceso de promoción profesional no suponga una desventaja respecto a las trabajadoras y trabajadores sin discapacidad.

5. Los centros especiales de empleo definirán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad.

Uno de los criterios generales de acceso al empleo de personas con discapacidad es asegurar que la persona con discapacidad sea capaz de realizar su trabajo.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con más de 50 trabajadoras y trabajadores tendrán que reservar 3 de cada 100 puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Para asegurar las oportunidades de acceso a todas las personas con discapacidad se adaptarán los procesos de selección e incorporación.

Artículo 25. Extinción de contrato.

1. Al terminar un contrato de trabajo se seguirán las normas que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral especial seguirán las normas del Estatuto de los Trabajadores y las normas específicas establecidas para estos contratos de trabajo.

2. Como dice el Real Decreto 1368/1985, para dar por finalizado los contratos de trabajo de personas con discapacidad en condiciones laborales especiales será necesario un informe realizado por un equipo de personas expertas elegidas por el centro.

3. Para realizar un proceso de regulación de empleo a la persona trabajadora con discapacidad con relación laboral especial, será necesario realizar un informe elaborado por un equipo de personas expertas elegidas por el centro.

4. Los centros especiales de empleo además de producir bienes y servicios tienen como finalidad la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Para conseguir esto se les ofrece apoyo,
y se realizan los cambios necesarios
para evitar la discriminación
y que permitan su desarrollo personal, social y laboral.

Es necesario obtener ayudas económicas del gobierno
para buscar la integración social y laboral
de las personas con discapacidad
en los centros especiales de empleo.
Sin las ayudas económicas del gobierno
los centros especiales de empleo no podrían mantenerse.

Artículo 26. Preaviso de la trabajadora o trabajador.

El personal laboral que quiera
dejar de trabajar en la empresa por voluntad propia,
deberá avisar a la empresa
con 15 días de antelación como mínimo.

Si el personal laboral,
no avisa a la empresa
con 15 días de antelación,
la empresa tendrá derecho a descontar
el sueldo de un día por cada día
de retraso en el aviso,
excepto cuando el personal laboral
pasa a ser funcionario de la administración pública
siempre que se notifique a la empresa
en el plazo de 7 días
desde la publicación oficial de los resultados.

Estos plazos no son necesarios
al acceder al puesto de interino.

Si el personal laboral avisa a la empresa
con 15 días de antelación
que deja de trabajar,
la empresa tiene la obligación
de pagar la **indemnización** que le corresponda.

Si la empresa no paga esta indemnización
el personal laboral tiene derecho
a ser indemnizado con el importe
de 2 días de salario
por cada día de retraso que no pagan,
hasta el límite de días de preaviso
que el personal laboral ha dado a la empresa.

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

1. Cualquier empresa, centro de trabajo o entidad que sea sustituida por otra con cualquier tipo de contratación bajo cualquier forma jurídica, con relación laboral ordinaria o especial, y se incluya en este Convenio, tendrá obligación de sustituir los contratos de trabajo de las trabajadoras y trabajadores con antigüedad de 3 meses de este servicio o actividad en las condiciones que se detallan en este artículo.

Las trabajadoras y trabajadores tienen que seguir cumpliendo con todos los derechos y obligaciones que ya tenían adquiridos con la empresa anterior. De esta manera se garantiza la continuidad en la prestación del servicio que ofrece el personal laboral.

Esta continuidad será obligatoria aunque el tipo de contrato cambie. Por ejemplo, tienes un contrato especial porque es de prácticas laborales y pasas a un contrato ordinario fijo.

Las trabajadoras y trabajadores que pasan de forma automática a trabajar en la nueva empresa será la siguiente:

- a) Trabajadores con 3 meses de antigüedad.
- b) Trabajadores que de forma temporal estén incapacitados, enfermos, accidentados, en excedencia o con algún permiso especial con antigüedad de 3 meses en el momento de la sustitución.
- c) Los trabajadores que sustituyan a alguno de los trabajadores de los apartados a) y b).

Para formalizar esta sustitución la empresa que se va debe entregar a la nueva empresa 1 semana antes de finalizar su servicio la siguiente documentación:

- Certificado de estar al día en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las 3 últimas nóminas de todo el personal laboral afectado por este cambio.
- Fotocopia de los **TC-1** y **TC-2** de cotización a la Seguridad Social de los 3 últimos meses.
- Relación detallada del personal laboral que le afecta este cambio.
- **Parte de Incapacidad Temporal.**

- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otros permisos pagados.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la sustitución tramitado por la empresa anterior.
- Copia de estar al corriente del pago en la liquidación del personal laboral afectado por la sustitución.

El primer día que la nueva empresa comienza su servicio, este documento debe estar en su posesión.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa que se va y el personal laboral dejará de existir, una vez que la nueva empresa haya completado el proceso de sustitución.

3. Los plazos establecidos en los convenios más específicos de ámbito inferior seguirán siendo válidos siempre que se respeten las reglas generales establecidas en el convenio general, es decir en el presente 15 convenio.

Los **socios cooperativistas**

y los trabajadores autónomos
no se consideran personal laboral
por lo que la nueva empresa
no tiene que aceptarlos como personal laboral.

5. Cuando la nueva empresa
sea un centro especial de empleo
podrá quedarse un número máximo
de personal laboral sin discapacidad
durante el proceso de cambio de empresa.

Sin embargo, de manera excepcional
mientras que el centro especial de empleo
siga teniendo a su cargo el trabajo o servicio que ganó
la nueva empresa podrá quedarse
con todo el personal laboral de la antigua empresa.

El personal laboral
que pasa a formar parte de la nueva empresa
seguirá disfrutando de los mismos derechos y obligaciones
que ya tenían con la anterior empresa.

6. A excepción de lo previsto en los párrafos anteriores,
en todos los demás supuestos
si una empresa que tiene un contrato
para realizar un servicio
deja de hacerlo y otra empresa lo toma
las trabajadoras y trabajadores de la primera empresa
pasarán a trabajar para la segunda empresa.
Lo importante es que la nueva empresa
debe respetar las mismas condiciones de trabajo
que tenían las trabajadoras y trabajadores
en la empresa anterior.

7. Todos los supuestos citados antes
se deben **acreditar** con los documentos
que se mencionan en este artículo.
La empresa antigua
es la que tiene que dar
estos documentos a la empresa nueva.

8. El plazo para entregar la documentación
será la que establezca el Convenio.
En el caso de no indicar el plazo
para entregar la documentación
este plazo será de 5 días
a partir de que la empresa nueva
informa a la empresa antigua sobre esta sustitución.

Si la empresa antigua no entrega la documentación que está obligado a dar a la empresa nueva, la empresa nueva puede pedir una indemnización por daños y perjuicios a la empresa antigua.

9. En cuanto a la liquidación de **retribuciones**, la empresa antigua debe estar al corriente en las retribuciones que le correspondan al personal laboral que pasa a ser de la empresa nueva ya sea con los sueldos, las pagas extras o los descansos.

a) El personal laboral percibirá en sus retribuciones mensuales la parte proporcional de pagas extras o las retribuciones que tenga pendientes de cobrar en los 5 días siguientes del último día de contrato con la empresa antigua.

b) El personal laboral que no ha disfrutado de sus días de vacaciones, días de permiso remunerado u otros descansos y permisos remunerados al cambiar de empresa, el personal laboral podrá disfrutar de esos días que ya tenía previstos para descansar y están pendientes de disfrutar siempre que el trabajo lo permita.

10. Si la empresa antigua tenía varios centros de empleo y parte del personal laboral trabajaba en dos centros de trabajo distintos, y uno de estos centros de trabajo ha cambiado de empresa, la empresa nueva debe gestionar la nueva situación laboral del personal laboral afectado por este cambio.

La empresa antigua tiene que pagar al personal laboral la parte proporcional de las pagas correspondientes.

Y las dos empresas deben ponerse de acuerdo para que el personal laboral pueda disfrutar de las vacaciones en la misma fecha en los dos centros de trabajo.

11. Cumplir este artículo, es obligatorio para la empresa antigua, la empresa nueva y el personal laboral que cambia de empresa.

Si la empresa nueva cierra un centro de trabajo durante menos de 1 año, la empresa está obligada a reservar los puestos de trabajo del personal laboral afectado por esta situación aunque el servicio pase a ser de otra empresa.

12. Si un cliente cancela el servicio que había contratado con la empresa porque quiere usar su personal laboral, si después contrata con otra empresa este servicio, en el plazo de un año, la nueva empresa que realice este servicio deberá incorporar a su plantilla el personal laboral afectado de la empresa antigua.

Siempre y cuando se cumplan los requisitos de este artículo.

13. Si el cliente anula el contrato del servicio porque quiere realizar el servicio con su propio personal laboral pero de nueva contratación el cliente está obligado a incorporar en la plantilla al personal laboral afectado.

14. Se aplica el artículo 44 del **Estatuto de los Trabajadores** cuando haya una situación de sustitución de personal.

15. Se creará una comisión para tratar situaciones que deriven de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 44 del **Estatuto de los Trabajadores** se refiere a la sustitución obligatoria del personal laboral ante un cambio de empresario.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica significa cambiar de lugar de trabajo dentro del mismo país.
Este cambio está regulado por el **Estatuto de los Trabajadores**.

2. El personal laboral con discapacidad que deba recibir rehabilitación fuera de la localidad en la que trabaja, será el primero en tener derecho a ocupar otro puesto de trabajo de igual grupo profesional, en otro centro de trabajo que tenga la empresa.

3. La víctima de violencia de género o de terrorismo que necesite cambiar de lugar de trabajo para su protección, tendrá preferencia para solicitar este cambio en caso de que surja una vacante con el mismo grupo profesional, en otro centro de trabajo de la misma empresa.

La empresa está obligada
a informar de las vacantes actuales
y de las que pueden surgir en el futuro.

El cambio de centro de trabajo
tendrá una duración inicial de 6 meses.
Después de los 6 meses
la víctima puede volver al puesto de trabajo
anterior al traslado
o continuar en el actual puesto de trabajo.
Si la víctima continúa trabajando
en el actual puesto de trabajo
la empresa dejará de reservar
su otro puesto de trabajo.

Para aplicar este artículo,
la víctima de violencia de género
o víctima de terrorismo,
necesita una **acreditación** que puede solicitar
en los servicios sociales, el servicio de salud
o el juzgado.

CAPÍTULO 3. Retribuciones.

Artículo 29. Retribuciones.

Las retribuciones es el **salario** que recibe un trabajador por su trabajo. El pago suele ser en dinero.

El salario de las trabajadoras y trabajadores está formado por el **salario base**, los **complementos**, **pluses** y otros **conceptos retributivos**.

Este salario es aplicado a una jornada laboral completa en un período de un año completo.

La cantidad del salario será establecido en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. Todas las trabajadoras y trabajadores de los **centros especiales de empleo** aparte de si el centro tiene o no **iniciativa social** deben recibir un salario justo.

3. Las trabajadoras y trabajadores recibirán su salario al finalizar el mes trabajado dentro de los 5 primeros días del mes siguiente. Por ejemplo, si un trabajador o trabajadora trabaja durante el mes de enero, recibirá su salario de enero dentro de los primeros 5 días de febrero.

4. Para firmar acuerdos legales con otras entidades o empresas es necesario calcular los costes salariales y establecer un salario de referencia para cada grupo profesional dentro del sector.

El salario de referencia incluye el salario base de las trabajadoras y trabajadores y los **complementos de desarrollo y capacitación profesional** establecidos en el artículo 34.

5. Los centros de educación especial se guiarán por las normas detalladas en el Título 5 del actual convenio.

Artículo 30. Estructura salarial.

1. El salario base y los complementos salariales son especificados en las tablas salariales correspondientes.

2. Las trabajadoras y trabajadores de los centros especiales de empleo cobrarán el salario base y las dos pagas extras de junio y diciembre.

Además, cobrarán el complemento de desarrollo y capacitación profesional, los complementos regulados del artículo 33, el **complemento personal** del artículo 34.1 y, por último el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primaria.

El complemento de puesto es una compensación adicional que se da a las trabajadoras y trabajadores dependiendo del puesto o cargo que ocupan dentro de la organización.

La disposición transitoria primaria establece los criterios específicos para determinar que trabajadoras y trabajadores reciben este complemento.

El complemento de desarrollo profesional regulado en el artículo 36 del XIV Convenio colectivo que se lee décimo cuarto convenio es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el presente Convenio.

3. Los trabajadores o trabajadoras de los colegios de educación especial cobrarán el salario base y las dos pagas extras de junio y diciembre.

También cobrarán el **complemento de antigüedad**.

Este complemento no puede ser sustituido
por otros beneficios
ni haber cambios salariales.

4. Las empresas pueden establecer otros conceptos retributivos
mediante acuerdos o pactos de empresa.

Estos acuerdos o pactos de empresa
son convenios que se negocian
y se establecen entre la empresa y los representantes
de las trabajadoras y trabajadores o los propios trabajadores.

5. Además de los conceptos retributivos
establecidos en el apartado anterior,
los **complementos retributivos autonómicos**
también formarán parte del salario
de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 31. Proporcionalidad de las retribuciones.

Las trabajadoras y trabajadores que trabajan
en diferentes centros de una empresa
reciben una retribución o salario.

Esta retribución o salario se determina
en función del tiempo que haya pasado trabajando
en cada uno de esos centros.

Artículo 32. Tablas salariales y revisión.

1. Las trabajadoras y trabajadores de centros especiales de empleo y centros de atención especializada recibirán su salario según lo establecido en las tablas salariales del anexo 3 del convenio colectivo para los años 2019, 2020 y 2021.

Una vez que finaliza la validez del convenio colectivo, se actualizarán las tablas salariales para el próximo período de 3 años.

Esta actualización está basada en el **Índice de Precios al Consumidor (IPC)** acumulado durante el periodo anterior.

En cualquier caso, el salario base subirá al menos un 3,75% cada 3 años, aunque el **Índice de Precios al Consumidor** sea menor.

Si las partes no llegan a un acuerdo en 3 meses:

- La mitad del aumento se aplicará al salario base.
- La otra mitad se aplicará a los niveles de desarrollo.

En todo caso, el salario base subirá al menos un 3,75%.

2. Los aumentos salariales acordados en el punto anterior se aplicarán en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo pero no serán aplicados en los centros educativos.

Los centros educativos son dirigidos por lo establecido en el capítulo 2 del título 5 de este Convenio.

3. Si el **Salario Mínimo Interprofesional** sus siglas son SMI es superior a 900 euros al mes, la **Comisión Negociadora** del Convenio Colectivo se reunirá en un plazo máximo de un mes para actualizar el convenio y garantizar que el salario mínimo de las trabajadoras y trabajadores no sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

4. A partir del 1 de enero de 2019, las empresas tienen que asignar a cada trabajadora o trabajador a un grupo profesional específico, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que esté indicado en su contrato laboral.

De este modo se ajustará el salario base a la nueva clasificación profesional, teniendo en cuenta la tabla salarial del anexo 2.

En caso de que sea necesario se podrá aplicar el Real Decreto 967/2014 del 21 de noviembre.

El Real Decreto 967/2014 del 21 de noviembre establece los requisitos que deben cumplir los solicitantes para que sus estudios realizados en el extranjero sean declarados equivalentes a una titulación y nivel académico universitario oficial en España.

Artículo 33. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.

A partir del 1 de julio de 2012, se creó un nuevo complemento personal para recompensar la eliminación de los complementos salariales por antigüedad y por mejora de la calidad.

Las trabajadoras y trabajadores que cobraban los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad seguirán cobrando la misma cantidad, pero ahora como un nuevo complemento personal.

Este nuevo complemento será no compensable, no absorbible y no revisable.

Estos términos significan lo siguiente:

- No compensable: no se podrá usar para compensar o reducir otros conceptos salariales que ya tenga la trabajadora o trabajador.

- No absorbible: si el salario base de la trabajadora o trabajador aumenta en un futuro, este nuevo complemento no se verá afectado por ese aumento.
- No revisable: la empresa no podrá modificar el valor del nuevo complemento.

Artículo 34. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.

1. El Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional es un pago adicional que reciben las trabajadoras y trabajadores de los centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Este complemento sustituye el antiguo Complemento de Desarrollo Profesional que se encontraba en el Convenio Colectivo anterior.

El salario del Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional depende de si la trabajadora o trabajador ya cobraba el antiguo Complemento de Desarrollo Profesional. Si ya cobraba el antiguo Complemento de Desarrollo Profesional puede ocurrir dos situaciones:

- Si el salario del antiguo Complemento de Desarrollo Profesional era igual o inferior al 5,6% del salario base el salario del nuevo Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional será el mismo que el que cobraba. No habrá ningún cambio.

- Si el salario del antiguo Complemento de Desarrollo Profesional era superior al 5,6% del salario base el salario del Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional será del 5,6% del salario base.

La diferencia entre el 5,6% del salario base y el salario que cobraba por el antiguo Complemento de Desarrollo Profesional se sumará al **Complemento Personal** del trabajador.

Y si la trabajadora o trabajador no cobraba el antiguo complemento de Desarrollo Profesional, el salario del Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional será del 5,6% del salario base.

2. El Complemento de desarrollo y capacitación profesional está formado por 2 niveles.

- -N1 corresponde al 7,5% del salario base.
- -N2 corresponde al 5,5% del salario base.

Las trabajadoras y trabajadores sólo podrá obtener los **niveles N1 y N2** una vez en su vida laboral.

El complemento de desarrollo y capacitación profesional se puso en marcha a partir del 1 de enero de 2019.

3. Las trabajadoras o trabajadores deben haber trabajado en la empresa durante un tiempo o plazo para poder acceder al siguiente nivel.

Por ejemplo,
si N1 tiene un plazo de 6 meses,
la trabajadora o trabajador debe haber trabajado en la empresa durante al menos 6 meses para poder acceder al Nivel 2.

Además, es necesario realizar cursos o talleres para poder acceder al siguiente nivel.

4. La empresa podrá ofrecer formaciones a las trabajadoras y trabajadores para ampliar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en su carrera dentro de la empresa.

5. La empresa tiene la obligación de entregar a la trabajadora o trabajador una propuesta de formación.

La propuesta de formación debe ser por escrito.
La duración total del programa de formación es de 75 horas distribuidas en 3 años.

La empresa debe recompensar a la trabajadora o trabajador por el tiempo dedicado a la formación, nivel de desarrollo ya sea en forma de salario, horas libres o de otra manera.

En caso de no realizar formaciones para sus trabajadoras y trabajadores deberá compensarlos con dinero u horas de trabajo.

Según el artículo 62 las horas de trabajo pueden ser utilizadas para diferentes fines, como permisos retribuidos, formación o conciliación familiar.

6. El Nivel de Desarrollo N1

se devenga por mes y prorrateado por día.

Esto significa que la trabajadora o trabajador tiene derecho a recibir la parte proporcional del complemento en función de los días trabajados cada mes.

Las trabajadoras y trabajadores que se hayan incorporado a la empresa antes del 1 de julio de 2016 recibirán el complemento salarial desde el 1 de enero de 2019.

Y si se incorporaron desde el 1 de julio de 2016, recibirán el nuevo salario base desde el 1 de enero de 2019.

Este nuevo salario base incluye la compensación por el antiguo complemento de desarrollo profesional.

Las trabajadoras y trabajadores que se incorporaron a la empresa después del 1 de enero de 2019, tienen derecho a recibir el nivel de desarrollo N1 cuando han cumplido 3 años en la empresa desde la fecha de incorporación y hayan realizado la formación prevista por la empresa.

La cantidad del complemento N1 se corresponde con el 7,5 % del salario base que figura en las tablas salariales del convenio para cada grupo profesional.

7. Para que una trabajadora o trabajador reciba el nivel de desarrollo N2 debe haber cumplido con los requisitos del N1, y haber transcurrido 3 años desde la adquisición del nivel de desarrollo N1.

Además, la trabajadora o trabajador debe realizar la formación específica establecida por la empresa para el nivel de desarrollo N2.

La cantidad del complemento N2
se corresponde con el 5,5 % del salario base
que figura en las tablas salariales del convenio
para cada grupo profesional.

8. Para calcular la antigüedad
de una trabajadora o trabajador en una empresa,
se toman en cuenta todos los días
que la empresa haya cotizado
por la trabajadora o trabajador en la Seguridad Social.

En caso de **sucesión** de empresas
la antigüedad de las trabajadoras y trabajadores
se calcula de forma continua
y se puede obtener mediante el certificado
de vida laboral.

9. La trabajadora o trabajador recibirá el complemento salarial
junto a su salario base
en cada una de las 12 pagas ordinarias
y en las dos pagas extraordinarias de Navidad y verano.
En caso de no estar trabajando
por enfermedad o lesión,
seguirá recibiendo el complemento salarial.

Artículo 35. Complemento de nocturnidad.

1. Las trabajadoras y trabajadores que trabajen entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, tienen derecho a recibir un complemento salarial por nocturnidad.

El porcentaje del complemento salarial es del 25% del salario base.

El complemento de nocturnidad se paga sólo por las horas trabajadas durante el período nocturno.

Si la trabajadora o trabajador no acude al trabajo por enfermedad, vacaciones o permisos no tendrá derecho al complemento de nocturnidad.

2. Este complemento incluye todo lo que las personas trabajadoras ya están recibiendo por este concepto o uno parecido.

Artículo 36. Complemento por trabajo en días festivos.

1. Las trabajadoras y trabajadores que trabajen en días festivos recibirán un complemento salarial adicional.

Si una trabajadora o trabajador
trabaja un día festivo
y al principio lo tenía marcado como descanso
en su calendario laboral,
tendrá derecho a disfrutar de un día libre
como compensación en otro momento.

2. La trabajadora o trabajador que trabaje en días festivo
recibirá un complemento salarial adicional,
llamado complemento de festividad.

En la **jornada ordinaria**,
la trabajadora o trabajador
recibirá el complemento de festividad en su totalidad,
sin importar las horas trabajadas
en ese día festivo.

Si la jornada es inferior o superior a la ordinaria
el complemento de festividad
se paga de forma proporcional
a las horas trabajadas en el día festivo.

3. El complemento de festividad
que recibe la trabajadora o trabajador
se calcula multiplicando las horas trabajadas en festivos
por 3,50 euros.

4. El complemento de festividad reemplazará cualquier cantidad que las trabajadoras y trabajadores ya estuvieran recibiendo por este concepto.

Si la cantidad que una trabajadora o trabajador ya percibía por trabajar en días festivos es mayor que la nueva tarifa de 3,50 euros por hora, continuará recibiendo la diferencia como un complemento personal adicional.

Artículo 37. Complemento de dirección y complemento de coordinación.

1. Las trabajadoras y trabajadores que tengan funciones de dirección recibirán un complemento de dirección. El complemento es de 250 euros al mes y se paga los 12 meses del año.

El complemento de dirección es utilizado en todos los centros de trabajo.

En los centros educativos concertados, no hay complementos salariales de dirección y coordinación y se regula en el artículo 107 del Convenio Colectivo.

El complemento de dirección se deja de percibir cuando la trabajadora o trabajador deja de realizar las funciones de dirección.

Las trabajadoras y trabajadores que realicen funciones de dirección, mantendrán los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.
Por ejemplo, antigüedad, vacaciones, pagas extras, etcétera.

Si la trabajadora o trabajador con el antiguo convenio percibía una cantidad igual o inferior a 250 euros al mes, no recibirá ninguna cantidad adicional por las funciones de dirección.

Pero si la trabajadora o trabajador percibía una cantidad superior a 250 euros al mes, la diferencia entre ambas cantidades se mantendrá como complemento personal.

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir el complemento desde el primer día que asuma las responsabilidades de un puesto de dirección.

2. Las trabajadoras y trabajadores que tengan funciones de coordinación recibirán un complemento de coordinación.

El complemento de coordinación es utilizado en todos los centros de trabajo.

En los centros educativos concertados,
no hay complementos salariales de dirección y coordinación
y es regulado en el artículo 107
del Convenio Colectivo.

El complemento de coordinación
es de 100 euros al mes.

Las tareas de coordinación no deben abarcar
la jornada completa de la trabajadora o trabajador.

Si las tareas de coordinación
abarcan toda la jornada laboral
el complemento de coordinación
sería de 175 euros al mes.

La **encomienda explícita** determina
si la trabajadora o trabajador cumple las condiciones
para acceder al complemento de coordinación.

El complemento de coordinación se empezará a cobrar
a partir del día en que la trabajadora o trabajador
comience a ejercer las funciones de coordinación.

Artículo 38. Complemento de Certificado de Aptitud Profesional.

Los trabajadores y trabajadoras
que estén contratados como conductores
recibirán un complemento salarial
de 150 euros.

Para recibir este complemento salarial es necesario que los conductores tengan los siguientes permisos de conducción:

- C1 que es carnet de camión de hasta 7500 kilogramos.
- C1+E que es carnet de camión con límite de peso y un remolque superior a 750 kilogramos.
- C que es carnet de camión sin límite de peso.
- C+E que es carnet de camión sin límite de peso con remolque superior a 750 kilogramos.
- D1 que es carnet de autobús de no más de 16 pasajeros.
- D1+E que es carnet de autobus de no más de 16 pasajeros y remolque superior a 750 kilogramos.
- D que es carnet de autobús con más de 9 pasajeros.
- D+E que es carnet de autobús con más de 9 pasajeros y remolque superior a 750 kilogramos.

Y además tienen que superar los cursos y exámenes exigidos para el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) acorde a la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003.

La Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, referente a la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, es una normativa europea que establece los requisitos mínimos de formación que deben cumplir los conductores profesionales que utilizan determinados vehículos en la Unión Europea.

El complemento salarial de 150 euros por tener el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) no se aplicará a aquellos trabajadores que estuvieran contratados en otro puesto de trabajo cuyo salario sea superior al correspondiente al de conductor, según la tabla salarial más el complemento.

Artículo 39. Complemento específico.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de atención directa a personas con discapacidad y trastorno de conducta por la Administración Pública recibirán un complemento específico de 220 euros al año.

El importe total anual del complemento se divide entre los meses trabajados por el trabajador o trabajadora a lo largo del año.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras que vivan en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla tendrán derecho al plus de residencia e insularidad.

La cantidad del plus de residencia e insularidad puede variar entre las distintas comunidades autónomas.

El pago del **plus de residencia e insularidad** es responsabilidad de las administraciones públicas autonómicas o estatales.

En un principio,
las empresas no están obligadas
a pagar el plus de residencia e insularidad
a sus trabajadores o trabajadoras.

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

El sueldo extra que se suma al salario base
del trabajador o trabajadora
son establecidos por las administraciones públicas autonómicas
o por las propias empresas.

Una vez que las partes
hayan acordado el sueldo extra
de carácter autonómico o empresarial,
deben informarlo
a la **comisión paritaria del convenio colectivo**.

Artículo 42. Vigilancias. Alimentación

y alojamiento.

1. Las trabajadoras y trabajadores
que de forma voluntaria
y con el consentimiento de la empresa,
utilice los servicios de alimentación y alojamiento
proporcionados por la empresa,
pagará como máximo la mitad del precio
que se cobra a las personas externas.

Por ejemplo,
si el precio de alojamiento
para una persona externa es de 100 euros por noche,
los trabajadores de la empresa
que usen este servicio
pagarían un máximo de 50 euros por noche.

2. La trabajadora o trabajador
que de manera voluntaria
se le asigne y acepte la tarea de vigilar
durante el período de comidas y descansos
sin que esto forme parte
de sus funciones habituales
o de su horario de trabajo,
tendrá derecho a recibir gratis la comida
ofrecida por la empresa.

El tiempo dedicado a la vigilancia
no se considera como tiempo de trabajo.

3. La trabajadora o trabajador
que se le asigne la tarea de asistir y vigilar
a las personas usuarias con discapacidad
durante los períodos de comidas y descansos
como parte de sus funciones habituales
y dentro de su horario de trabajo,
tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor
ofrecidos por la empresa.

Sin embargo, a diferencia del caso anterior, estos trabajadores deberán pagar la mitad del precio de la comida.

Artículo 43. Horas extraordinarias.

1. Las horas extras, también conocidas como horas extraordinarias, son aquellas horas de trabajo que una trabajadora o trabajador realiza por encima de la jornada laboral ordinaria establecida en su contrato o en el convenio colectivo aplicable.

Según el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores queda prohibido realizar horas extraordinarias que superen las 45 horas semanales.

2. Las horas extras o extraordinarias se compensarán por descanso siempre que no afecte al funcionamiento normal de la empresa o de los servicios.

La empresa y la trabajadora o trabajador acordarán cómo se compensarán las horas extras o horas extraordinarias.

Si no hay acuerdo
entre la empresa y la trabajadora o trabajador
las horas extras se pagarán
al 1,25 veces la tarifa horaria ordinaria
del trabajador
según lo indicado en el artículo 35
del Estatuto de los Trabajadores.

Por ejemplo,
si la tarifa horaria ordinaria
de la trabajadora o trabajador es de 10 euros,
las horas extras se pagarán a 12,5 euros
(10 euros x 1,25).

3. Las horas extras o horas extraordinarias
son voluntarias para las trabajadoras y trabajadores.

Aunque a veces hay excepciones
y las horas extras o horas extraordinarias
pueden ser obligatorias
para los trabajadoras y trabajadores
debido a eventos imprevistos, etcétera.

4. Según el artículo 13
del Real Decreto 1368/1985,
las trabajadoras y trabajadores con discapacidad
que trabajan en centros especiales de empleo
tienen prohibido realizar horas extras
o horas extraordinarias.

Aunque a veces hay excepciones
y las trabajadoras y trabajadores con discapacidad
que trabajan en centros especiales de empleo
podrán realizar horas extras o horas extraordinarias
debido a eventos imprevistos, situaciones urgentes, etcétera.

5. Las empresas tienen que informar cada mes
a los representantes de las trabajadoras y trabajadores
sobre el número y las causas
de las horas extras o horas extraordinarias
realizadas por sus empleados y empleadas.

Artículo 44. Pagas extras.

En un año hay 2 pagas extras.
Una se cobra antes del 30 de junio
y la otra paga extra
se cobra antes del 23 de diciembre.

El personal laboral puede acordar con la empresa
dividir las pagas extras en 12 partes iguales
y cobrar cada una de estas partes
junto la nómina del mes
durante todo el año.

Si la paga extra coincide con tus vacaciones
entonces se cobra la paga extra
antes del inicio de las vacaciones.

Cada paga extra será igual al salario base,
más los siguientes complementos:

- El complemento de desarrollo y capacitación profesional que aparece en el artículo 34.
- El complemento personal del artículo 33.
- El complemento personal del artículo 34.1
- El complemento de puesto de la disposición transitoria primera.

Los complementos salariales que no estén en este Convenio, pero se hayan acordado en otros acuerdos o convenios, también formarán parte de las pagas extras si las partes lo han pactado.

Los complementos personales por absorción y compensación también se incluirán en las pagas extras, salvo que se haya pactado pagarlos en 12 meses.

Artículo 45. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.

Cuando la necesidad del servicio hace que el personal laboral tenga que desplazarse a otros lugares que no son su centro de trabajo habitual, la empresa le pagará a este personal laboral:

- 15 euros para 1 única comida fuera.
- 30 euros para 2 comidas fuera.
- 60 cuando además de hacer 2 comidas fuera, también duermes fuera de casa.

Esto te lo tendrá que pagar siempre que la empresa no ofrezca gratis las comidas y el alojamiento.

La empresa paga los gastos que surgen de los desplazamientos fuera del lugar de trabajo habitual por ejemplo, gasolina, peajes, aparcamiento, billetes de tren, etcétera.

Si es necesario que el personal laboral utilice su propio vehículo, la empresa pagará 0,19 euros por cada kilómetro.

Si el centro de trabajo está a más de 2 kilómetros del centro de la población la empresa puede poner un transporte propio como un autobús o una furgoneta para llevar al personal laboral al centro de trabajo.

La empresa también puede pagar
al personal laboral
el precio del billete del transporte público
como, por ejemplo, autobús, metro o tren
para llegar al trabajo.

El personal laboral puede ir al centro de trabajo
en el mismo transporte que las personas con discapacidad
siempre que haya una plaza libre en el vehículo.

Si el personal laboral
tiene que vigilar a las personas con discapacidad
en el desplazamiento al centro laboral,
el personal laboral tiene derecho
a un complemento salarial de 90 euros al mes.

Este complemento sólo se cobra
cuando se vigila en el desplazamiento
fuera de la jornada laboral.

Si dentro de tu jornada laboral
debes vigilar en el desplazamiento
no tienes derecho al complemento salarial
mencionado antes.

Capítulo 4. Jornada de trabajo.

Artículo 46. La jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se organizará según lo que dice este Convenio en los artículos de los Títulos 3, 4 y 5.

El calendario laboral lo realiza cada empresa siguiendo lo que dice el título 3, 4 y 5 de este Convenio colectivo.

Artículo 47. Descanso diario y semanal.

El personal laboral descansará 12 horas mínimo entre el final de la jornada laboral y el inicio de la nueva jornada laboral.

Las horas de la jornada laboral se pueden realizar o de forma continuada o en dos partes. Es decir, un periodo de tiempo de trabajo, después un descanso y otro periodo de tiempo de trabajo que te falta para cumplir tu jornada laboral.

El personal laboral tendrá derecho
a un descanso semanal
mínimo de día y medio,
la tarde del sábado
y el domingo todo el día.

Este descanso se puede acumular en 14 días
y se debe disfrutar sin interrupción.
Este descanso no se aplica
en el trabajo por turnos
ni en las jornadas laborales
que no tienen el mismo número de horas
de trabajo cada día.

El personal laboral con menos de 18 años
tendrá un descanso laboral
mínimo de 2 días.

En residencias y pisos tutelados
el descanso semanal debe ser mínimo
1 fin de semana de descanso
por cada 4 fines de semana.
Esto no se aplica a trabajadores y trabajadoras
que presten servicios durante el fin de semana.

El descanso mínimo diario y semanal
es obligatorio realizarlo
y no puede ser pagado.

Todo el personal laboral
tendrá derecho a disfrutar de 14 días festivos al año
tal y como lo establece las administraciones públicas.

El personal laboral que tenga que trabajar
un día festivo por necesidades del servicio
tendrá derecho a un día de descanso
y un complemento salarial.

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

La jornada laboral empieza y termina
cuando el personal laboral
se encuentra en su puesto de trabajo.

Si la jornada laboral
empieza o termina fuera del puesto de trabajo
para que cuente como tiempo de trabajo
la empresa tiene que autorizar esta situación.

Los descansos dentro de la jornada laboral
cuentan como tiempo de trabajo
siempre que esté recogido
en este Convenio colectivo
o cuando la empresa lo autorice.

Artículo 49. Calendario laboral.

El calendario laboral estará disponible antes del 31 de enero.

Este calendario tiene que estar aceptado por los representantes de las trabajadoras y trabajadores de cada empresa o centro de trabajo.

En el calendario laboral debe aparecer la siguiente información:

- Distribución de la jornada laboral.
- Horario de trabajo.
- Vacaciones.
- Días laborables.
- Días festivos.
- Descansos semanales o entre jornadas.
- Y días inhábiles.

Si la empresa y los representantes de las trabajadoras y trabajadores no llegan a un acuerdo para hacer el calendario laboral, la empresa se encargará de elaborar el calendario teniendo en cuenta la organización del trabajo y los derechos del personal laboral.

Cuando no hay acuerdo
para elaborar el calendario laboral
la **Comisión Paritaria** puede mediar
para buscar una solución.

El calendario de los centros de educación
se explica en el artículo 104.

Todas las personas trabajadoras
deben conocer el calendario laboral.

El Ministerio de Trabajo
cada año revisa los días que no se trabajan
y te pagan.
En total son 14 días.

Si una empresa tiene varios centros de trabajo
y las personas trabajadoras trabajan en más de uno,
se aplicarán las normas de vacaciones, permisos
y jornada de trabajo de este Convenio
en proporción al tiempo trabajado en cada centro.

Artículo 50. Distribución irregular de jornada.

La empresa puede distribuir
como máximo 10 de cada 100 horas
de la jornada laboral
de las trabajadoras y trabajadores
según las necesidades que tenga la empresa.

Los centros educativos
disponen de 5 de cada 100 horas
de la jornada laboral de las trabajadoras y trabajadores
para distribuir según las necesidades que tenga el centro.

Esta distribución horaria también debe respetar
el descanso mínimo diario y semanal.

Este Convenio colectivo
acuerda la flexibilidad horaria
para mejorar la adaptación a las necesidades
de la empresa,
las personas usuarias del servicio
y las trabajadoras y trabajadores.

El número de horas de trabajo con distribución irregular
lo concreta cada empresa o centro de trabajo.

Este horario que incluye día y hora de inicio
será comunicado mínimo con 5 días de antelación
a los representantes de las trabajadoras y trabajadores
y a los trabajadores que deben asumir
este nuevo horario.

La jornada irregular no podrá superar
las 45 horas semanales.

La empresa está obligada a definir cómo compensar a la trabajadora o trabajador cuando su jornada laboral sea irregular. Esto puede ser con una reducción de jornada o con días de descanso.

Esta compensación debe realizarse en el año actual.

No se podrá prolongar la jornada laboral de las trabajadoras y trabajadores en los siguientes casos:

- Por salud laboral.
- Cuidado de menores.
- Embarazo o periodos de lactancia.
- U otras descritas en el artículo 55 de este Convenio colectivo.

La distribución irregular del personal docente será para realizar actividades no lectivas, es decir, actividades que no se desarrollan con el alumnado en el aula.

Artículo 51. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 25 **días laborables** de vacaciones pagadas al año con prioridad de disfrutar estos días en verano. Estas vacaciones no pueden ser sustituidas por dinero.

Las vacaciones del personal de centros educativos está regulado en el título 5 de este Convenio.

No se consideran días laborables los sábados, domingos y los festivos incluidos en el período de vacaciones solicitado y aprobado.

Si el periodo de vacaciones debe hacerse en dos partes deben tener mínimo **14 días naturales** seguidos.

Las vacaciones se disfrutarán en el periodo del 1 de junio al 30 de septiembre.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan se podrán disfrutar las vacaciones en otro momento distinto.

Si durante las vacaciones la trabajadora o trabajador tiene que estar ingresado en el hospital debe informar a la empresa de esta situación en las 24 horas siguientes.

Los días de ingreso en el hospital no se contabilizan como días de vacaciones. Estos días pendientes de disfrutar se pueden disfrutar en los 18 meses siguientes a la finalización del año en curso.

Si el periodo de vacaciones coincide con estar de baja laboral cuando la trabajadora o trabajador se incorpore al trabajo podrá disfrutar de las vacaciones que tiene pendientes.

Capítulo 5. Permisos, Excedencias.

Artículo 52. Ausencias justificadas.

Todas las personas trabajadoras incluidas en este Convenio colectivo podrán ausentarse del trabajo con derecho a seguir percibiendo el sueldo si han avisado y justificado su ausencia en los siguientes casos:

- **15 días naturales** seguidos por matrimonio o pareja de hecho inscrita en un registro oficial.
- **3 días laborables** por nacimiento de hija o hijo. Si el nacimiento es por cesárea serán 5 días laborables.
- En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización u operación con reposo en domicilio:
 - **3 días laborables** para **cónyuge**, hijos y padres.
 - **2 días laborables** para otros parientes hasta segundo grado. Por ejemplo, abuelos, nietos, suegro o cuñados.
 - Si la persona trabajadora debe desplazarse más de 250 kilómetros se añaden **2 días naturales** más.

- Si el accidente, enfermedad grave, hospitalización u operación con reposo en domicilio se produce mientras estás trabajando y ya ha pasado más del 70% de tu jornada, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente.
- 1 día laborable por cambiar de domicilio.
- 1 día laborable por la boda de un hijo o hermano.
- Por fallecimiento de algún familiar:
 - 7 días si muere tu hijo o cónyuge.
 - 3 días si mueren tus padres o hermanos.
 - 2 días si muere algún pariente de segundo grado.
 - Cuando la persona trabajadora necesite desplazarse más de 250 kilómetros este permiso se ampliará 2 días naturales más.

Para otro permiso es necesario consultar el Estatuto de los Trabajadores.

Además, las trabajadoras y trabajadores dispondrán de máximo 20 horas pagadas al año para asistir al médico tanto de la propia persona trabajadora como para acompañar a hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.

También puedes usar esas 20 horas
para reuniones escolares
de hijos menores de 16 años.

Este permiso deberá ser comunicado
y justificado a la empresa
para garantizar el correcto funcionamiento
de la empresa o el servicio.

Los permisos se disfrutan en días laborables.
Empiezan a contar el mismo día que sucede
el hecho por el que se solicita el permiso.
Si este hecho sucede en día no laborable
el permiso empieza a contar
el siguiente día laborable.

El disfrute de los permisos será sin interrupción
salvo que por alguna causa como accidente,
hospitalización, enfermedad grave u operación
con reposo en domicilio
en los que sí se podrá interrumpir.

Toda referencia al matrimonio, pareja de hecho
o unión de hecho
podrán disfrutar de los permisos
siempre y cuando estén inscritos en el registro competente.

Todas las trabajadoras y trabajadores
con independencia del tipo de contrato y duración
tendrán el mismo derecho de disfrutar de estos permisos.

Artículo 53. Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar
1 permiso sin sueldo al año máximo de 90 días
que podrá dividirse máximo en 3 periodos
de tiempo diferentes
siempre que las necesidades de la empresa
lo permitan.

Está prohibido
que te paguen por realizar el mismo trabajo
en otra empresa
mientras se disfruta de este permiso.
Esto se considerará falta muy grave.
Una vez agotadas las 20 horas anuales
de ausencias justificadas
explicadas en el artículo 52
las trabajadoras y trabajadores podrán acudir al médico
solicitar un justificante de la cita
y tendrán un permiso no retribuido
que se descontará en la nómina del mes siguiente.

Las trabajadoras y trabajadores
con relación laboral de carácter especial
en centros especiales de empleo
se guiarán por el artículo 96
de este Convenio colectivo.

Artículo 54. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
El trabajador en excedencia voluntaria
conserva el derecho
a volver a su puesto de trabajo
o similar **categoría profesional**
siempre que esté libre
este puesto de trabajo.

Mientras dure la **excedencia voluntaria**
se paraliza la antigüedad en la empresa.

2. La excedencia es un derecho
de las trabajadoras y trabajadores
con un año de antigüedad en la empresa
para no ocupar su puesto de trabajo
durante un tiempo.
Este periodo de tiempo va desde los 4 meses
hasta los 5 años.

Una vez transcurridos 4 años desde que finalizó la anterior excedencia la misma trabajadora o trabajador podrá solicitar otra excedencia.

3. La empresa concederá excedencia forzosa a la trabajadora o trabajador en los siguientes casos:

- Ocupa un cargo público y no puede asistir al trabajo.
Cuando deje ese cargo público tiene un mes para solicitar la incorporación a su antiguo puesto de trabajo.
- Para trabajos sindicales de ámbito provincial o superior en sindicatos representativos.
- Ampliar estudios relacionados con la actividad laboral de la empresa .

En estos casos la excedencia forzosa da el derecho a conservar el puesto de trabajo y a contar este tiempo como antigüedad en la empresa.

4. Las trabajadoras y trabajadores que lo soliciten, tendrán derecho a una excedencia de hasta 3 años con reserva de puesto de trabajo para cuidar de cada hija o hijo menor de 12 años.

Esta excedencia será para cuidar
a una hija o hijo desde su nacimiento
o cuando juzgado o administración
autoricen la adopción o acogida del menor.

Si 2 o más personas trabajadoras
de la misma empresa
solicitan la excedencia
para cuidar de un menor de 12 años
la empresa puede limitar el disfrute de este permiso
si las necesidades de la empresa así lo requieren.
En este caso la excedencia podrá disfrutarse
de forma continua o no continúa.

5. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a la excedencia
para atender a un familiar de segundo grado,
o pareja de hecho,
que no pueda valerse por sí mismo
y no perciba un sueldo por su trabajo
si tiene una informe médico
que demuestre la incapacidad del familiar.

La duración máxima de esta excedencia
será de 2 años.
Mientras dure la excedencia el trabajador
no percibirá sueldo.

La excedencia debe solicitarse por escrito
mínimo 30 días antes de empezar la excedencia
salvo excepciones.

La empresa debe responder por escrito
en un plazo de 5 días tras recibir la solicitud.

Durante la excedencia,
la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador
con contrato de interinidad.

Este contrato se suspenderá
cuando el trabajador en excedencia
vuelva a su puesto de trabajo.

Mientras dure la excedencia
la antigüedad seguirá contando
y la trabajadora o trabajador tendrá derecho
asistir a cursos de formación profesional
siempre que la empresa lo solicite.

Durante el primer año de excedencia
la trabajadora o trabajador
tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
A partir del primer año,
se reservará un puesto de trabajo
del mismo grupo profesional.

6. Todas las trabajadoras o trabajadores con discapacidad procedente de un centro especial de empleo tendrá derecho a 1 año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo.

Después del año de excedencia voluntaria la trabajadora o trabajador con discapacidad tendrá derecho a incorporarse en la empresa en el mismo grupo profesional en el que ejercía su actividad laboral siempre que haya una vacante.

Artículo 55. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Según el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores en caso de nacimiento de hija o hijo prematuro o que permanezcan hospitalizados después del parto la madre o el padre podrá ausentarse del trabajo 1 hora o reducir hasta 2 horas su jornada laboral y su reducción salarial proporcional.

2. Según el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores la trabajadora o trabajador que tenga la **guarda legal** de un menor de 12 años o una persona con discapacidad que no percibe un salario tendrá derecho a reducir su jornada laboral desde 4 horas y 45 minutos hasta 19 horas con 15 minutos. Este mismo derecho también lo podrán solicitar las trabajadoras y trabajadores que tenga que cuidar de un familiar de hasta segundo grado.

La trabajadora o trabajador con un menor de 18 años a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave con ingreso hospitalario prolongado y requiera cuidados tendrá derecho a una reducción de jornada laboral y sueldo como máximo hasta que el menor cumpla 18 años siempre que esta situación esté respaldada por un informe médico.

Las reducciones de jornada explicadas en este apartado son un derecho de la trabajadora o trabajador pero si 2 personas trabajadoras de la misma empresa solicitan esta reducción, la empresa puede negar la reducción al afectar al funcionamiento de la empresa.

3. La trabajadora o trabajador organizará su horario laboral reducido y deberá comunicar a la empresa este nuevo horario 15 días antes de empezar indicando la fecha de inicio y fecha de fin de este horario reducido salvo en caso de no poder avisar con antelación por algún motivo imprevisto y que no se puede evitar.

Si no hay acuerdo por el nuevo **horario reducido** entre la empresa y la persona trabajadora el juzgado correspondiente se encargará de resolver esta situación.

4. Según el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tienen derecho a reducir su jornada laboral con reducción de sueldo o adaptar su horario laboral para su protección o **asistencia social integral**.

Con la asistencia social integral las personas en situación de vulnerabilidad reciben prestaciones y servicios sociales para cubrir necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

La trabajadora o trabajador será quien concrete el horario y el periodo en el que disfrutará de este nuevo horario reducido. También tendrá derecho acumular esas horas para disfrutarlas de forma continuada.

5. La dirección de las empresas y de los centros de trabajo darán a conocer las medidas para favorecer la **conciliación** entre vida laboral y vida personal y favorecerán la flexibilidad de la jornada laboral para las trabajadoras y trabajadores con hijos menores, familiares con discapacidad o mayores de 65 años a su cargo que no puedan valerse por sí mismos.

Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

El riesgo durante el embarazo o el riesgo durante la lactancia puede llevar a una suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La suspensión del contrato laboral termina el día que se suspende el contrato por maternidad. La suspensión por maternidad termina cuando el bebé cumple 9 meses.

Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el caso de nacimientos de hija o hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se consultarán las leyes que regulen estas situaciones.

Artículo 58. Licencias no retribuidas.

Las licencias no retribuidas están autorizadas de máximo 2 meses en el año en los siguientes casos:

- Adopción en el extranjero.
- Recibir tratamiento de **fertilidad asistida**.
- Larga estancia hospitalaria del cónyuge o pariente de primer grado.
- Atención médica del cónyuge o pariente de primer grado con enfermedad grave o crónica.

Artículo 59. Lactancia.

De acuerdo al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo para la lactancia de la hija o hijo menor de 9 meses.

Esta ausencia se puede hacer
como máximo 2 veces
durante tu jornada laboral diaria.

En el caso de parto de dos o más hijos
la duración de esta ausencia
se incrementará de forma proporcional.

También puedes reducir la jornada de trabajo diaria
media hora o acumular todas las horas
y disfrutarlas de forma continuada.

Para el personal docente en pago delegado
de los centros de educación especial concertados
el permiso de lactancia se ajustará
a lo que la administración haya acordado
en cada comunidad autónoma.

Si la madre y el padre trabajan
los dos pueden disfrutar de este permiso.
Tal y como indica el apartado 5 del artículo 37
del Estatuto de los Trabajadores
cuando las hijas e hijos son prematuros
o deben permanecer hospitalizados tras el parto,
la madre o el padre tienen derecho ausentarse
del trabajo durante 1 hora.

También tendrán derecho a reducir su jornada laboral un máximo de 2 horas y de manera proporcional se reducirá su sueldo.

Las horas de este permiso se pueden acumular convirtiéndose en 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

Capítulo 6. Formación.

Artículo 60. Principios generales.

Las empresas organizan, planifican y deciden las formaciones más adecuadas a cada puesto laboral según los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

La comisión sectorial de formación es un organismo formado por representantes de las empresas y los trabajadores del sector.

Las personas trabajadoras reconocidas por este convenio tendrán derecho a que la empresa les facilite:
poder estudiar para obtener títulos académicos o profesionales,
obtener certificados de profesionalidad
realizar cursos de perfeccionamiento profesional
y obtener reconocimiento de competencias profesionales.

La formación es eficaz y necesaria para la promoción.

La empresa se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

La formación profesional en la empresa tiene como objetivos:

- a) Adaptar el puesto de trabajo.
- b) Actualizar las competencias y conocimientos profesionales.

- c) Facilitar y promover la adquisición de títulos académicos y profesionales para ampliar conocimientos que permitan promocionar en el trabajo y adquirir conocimientos de otros puestos de trabajo relacionados con este Convenio.
- d) Programar **acciones formativas profesionales** que permitan reconocer aprendizajes mediante certificaciones de cualificación.
- e) Conocer los riesgos laborales de su puesto de trabajo.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie tanto al trabajador como a la empresa.

Artículo 61. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial de formación elaborará un plan de formación.
 - 1.1 Se facilitará a la empresa y los representantes de los trabajadores un cuestionario de necesidades formativas. Con los resultados de este cuestionario se elaborará un plan de formación.
 - 1.2. Elaboración de las acciones formativas.
 - 1.3. Solicitar a la comisión general de formación continua cursos que financie esta comisión.
 - 1.4. Elaborar el calendario anual y el catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá con prioridad en horario laboral.

Las horas de los cursos
que la empresa considere obligatorios
contarán como horas de jornada laboral
con independencia del horario
en el que se lleven a cabo.

Los cursos que sean voluntarios
o son propuestos por el personal laboral
deberán ponerse de acuerdo
empresa y personal laboral
para concretar cómo y cuándo realizar el curso
y si tendrá algún beneficio.

3. Para ejecutar los planes de formación

que elabora la comisión paritaria sectorial estatal
de formación del Convenio
las empresas deberán integrarse a este plan de formación
y solicitar, además de gestionar estos acuerdos.

4. Los certificados de asistencia y las calificaciones obtenidas

en cualquier curso que ejecute
una trabajadora o trabajador
constarán en su expediente
y se valorarán para su promoción profesional.

5. Para asistir a las formaciones tendrán prioridad las trabajadoras y trabajadores cuyo trabajo está directamente relacionado con la formación y han participado en pocas formaciones. Dentro de este grupo de personas, tendrán prioridad las trabajadoras y trabajadores con menos cualificación.

Artículo 62. Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras protegidas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas de formación al año que podrán acumular hasta 5 años.

Es decir, hasta 125 horas dentro de la jornada laboral para cursar formaciones relacionadas con su actividad laboral.

Cuando 2 o más personas trabajadoras soliciten en la misma fecha, un permiso para la formación, la empresa decidirá a quién conceder este permiso.

Cuando el personal laboral realiza un **curso de perfeccionamiento** todos los gastos corren a cargo de la empresa.

Las trabajadoras y trabajadores
tendrán derecho a 25 horas de formación
dentro de su jornada laboral
aunque no coincida con el horario de la formación.

La empresa acordará con la trabajadora o trabajador
la compensación económica de descanso que le corresponda.

2. Los trabajadores incluidos en este Convenio,
podrán solicitar permisos Individuales de Formación
a partir de ahora PIF.

3. Cuando la trabajadora o trabajador estudie
un título oficial del Ministerio de Educación
la empresa facilitará el cambio de turno de trabajo
para que pueda estudiar y trabajar
siempre que sea posible.

Para escoger turno de trabajo,
la empresa dará preferencia al trabajador que estudie,
siempre que sea posible.

4. La trabajadora o trabajador tendrá derecho asistir
a exámenes y acreditación oficial de la experiencia laboral
para la obtención de certificados de profesionalidad.

El tiempo dedicado a estas tareas
serán horas de formación.

5. La trabajadora o trabajador tendrá derecho asistir a exámenes oficiales para obtener un título.

Estas horas no cuentan como jornada de trabajo.

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados las trabajadoras y trabajadores que su trabajo esté relacionado con el curso.

De estos trabajadores, tendrán prioridad los trabajadores con menos cualificación.

7. Los permisos para la formación de los centros de educación especial deberán mirar el artículo 115.

Capítulo 7. Faltas y sanciones.

Artículo 63. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por poco tiempo siempre que no se considere falta grave o muy grave.
- b) No cumplir las normas e instrucciones recibidas.
- c) 3 faltas de puntualidad en un periodo de 30 días.
- d) No justificar la ausencia al trabajo hasta 24 horas después de la ausencia.
- e) No justificar la ausencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- f) No justificar la ausencia a la formación obligatoria que organiza la empresa.

Artículo 64. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Faltar al respeto a las personas con discapacidad.
Siempre que estas faltas no se consideren muy graves.
- b) Falta de atención en el trabajo y desobediencia a los superiores que afecte de negativamente a la empresa o a las personas.
- c) Entre 3 y 10 faltas de puntualidad en un periodo de 30 días.

- d) No cumplir con las medidas de seguridad y las medidas de protección.
Si esto puede afectar a que los trabajadores o personas con discapacidad puedan tener un accidente o no cumplir con las normas puede producir una avería en la empresa o centro se podrá considerar falta muy grave.
- e) Repetir una falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Faltar al respeto a las personas con discapacidad.
- b) Ausentarse del trabajo
o no cumplir con tus funciones cuando cause graves daños a la empresa o a las personas con discapacidad.
- c) Agredir de forma verbal o física
a la empresaria o empresario
a los compañeros trabajadores
o a los familiares de las personas usuarias.
- d) Robar, engañar y traicionar a la empresa,
o a los compañeros
en la empresa o durante el servicio.
- e) No cumplir con las medidas de seguridad y protección.
- f) El abuso de poder.

g) Fingir sobre estar enfermo o sufrir un accidente.

h) No justificar la ausencia al trabajo

durante 3 días

en un periodo de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad

no justificadas

durante un año.

j) Repetir faltas graves durante 3 meses.

Artículo 66. Sanciones.

La empresa puede poner sanciones.

Las sanciones se comunican por escrito

a la trabajadora o trabajador.

La sanción debe indicar lo que ha sucedido,

si es una falta leve, grave o muy grave

y cuál es el castigo que se adopta.

Las faltas graves o muy graves

deben ser comunicadas

a los representantes de las trabajadoras y trabajadores

si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán poner las empresas

según si son leves, graves o muy graves.

Serán las siguientes:

a) Faltas leves: Advertencia verbal.

Si se repite la falta,

la advertencia sería por escrito.

Faltas graves: Advertencia por escrito
con conocimiento al delegado de personal
o Comité de Empresa.

b) Suspensión de empleo y sueldo

hasta 15 días

cuando existe repetición de conducta.

c) Faltas muy graves: **Amonestación** de despido.

Suspensión de empleo y sueldo

hasta 60 días.

Despido.

Artículo 67. Prescripción.

Las infracciones que cometan
las trabajadoras y trabajadores terminarán
a los 10 días si son faltas leves,
a los 15 días si son faltas graves
y a los 50 días si son faltas muy graves.

Capítulo 8. Derechos sindicales.

Artículo 68. No discriminación.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a asociarse al **sindicato** que quiera sin ser discriminado.

Artículo 69. Electores y elegibles.

Todas las trabajadoras y trabajadores podrán votar y ser elegidos para realizar cargos sindicales.

Se tiene que cumplir los requisitos del Estatutos de los Trabajadores y la **Ley Orgánica de Libertad Sindical** (L.O.L.S.).

Artículo 70. Garantías.

Los miembros de los **comités de empresa** y los **delegados sindicales** tienen diferentes **garantías** recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sus siglas son L.O.L.S.

Artículo 71. Derechos.

1. Las trabajadoras y trabajadores que son miembros de un **sindicato** de acuerdo con el artículo 8 del título 4 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a:

a) Crear secciones sindicales.

Las secciones sindicales son delegaciones y oficinas del sindicato dentro de una empresa o centro de trabajo concreto.

Su objetivo principal es defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores en ese ámbito específico.

b) Celebrar reuniones avisando al empresario de la celebración de la reunión con antelación suficiente.

También se podrá recaudar cuotas y repartir información sindical como folletos o revistas.

Todas estas actividades tendrán que realizarse fuera de las horas de trabajo.

c) Recibir información de su sindicato.

d) Disponer de un tablón de anuncios para facilitar la comunicación entre la empresa y trabajadoras y trabajadores.

2. Los representantes sindicales
o representantes de los trabajadores
elegidos a nivel provincial, autonómico o nacional
de acuerdo con el artículo 9
de la Ley Orgánica de Libertad Sindical,
tendrán derecho a:

- a) Los representantes sindicales
o representantes de las trabajadoras y trabajadores
podrán participar en actividades del sindicato.
El representante sindical debe comunicar al empresario
su intención de acceder al centro de trabajo
con antelación suficiente.
Las actividades no deben interrumpir
o perjudicar el desarrollo normal del trabajo
en la empresa.
- b) Los representantes sindicales
o representante de las trabajadoras y trabajadores
que sean miembros de la **comisión negociadora**
del convenio colectivo
tendrán derecho a permisos retribuidos
para asistir a las reuniones.
- c) Los representantes sindicales
o representantes de los trabajadores
tienen derecho a disfrutar de permisos no retribuidos.

d) Los representantes sindicales
o representante de las trabajadoras y trabajadores
tienen derecho a la excedencia forzosa
y a que su puesto de trabajo
sea reservado durante el tiempo
que dure la excedencia.
Además, la antigüedad del trabajadora o trabajador
sigue contabilizando durante el tiempo
que dure la excedencia.

Artículo 72. Acumulación de horas sindicales.

Las centrales sindicales son agrupaciones voluntaria
de sindicatos de un país, de diferentes actividades,
oficios y empresas.

Las centrales sindicales que participan en la negociación
del Convenio Colectivo,
pueden juntar las horas sindicales
de los representantes sindicales o representantes de los trabajadores
de diferentes empresas.

Las centrales sindicales deben informar
por escrito a la empresa
que quieren acumular las horas
de sus representantes sindicales.

Las administraciones públicas
y los sindicatos tienen la obligación
de informar a la **organización patronal**
sobre los acuerdos alcanzados
respecto al número
de liberados sindicales.

Cuando los liberados sindicales aceptan su cargo,
los sindicatos están obligados a comunicar
al centro de trabajo
el nombre del trabajador que ha sido elegido
como liberado sindical.

Las administraciones públicas deben pagar los salarios
de los **liberados sindicales**.

Artículo 73. Reunión.

Los trabajadoras y trabajadores
tienen derecho a reunirse en la empresa
para tratar asuntos relacionados con su trabajo
o con la defensa de sus intereses como trabajadores
sin que afecte al desarrollo normal de las actividades
de la empresa.

Las reuniones de las trabajadoras y trabajadores
deben ser comunicadas con antelación al director
o representante de la empresa.

Artículo 74. Secciones sindicales.

Las secciones sindicales son unidades organizativas básicas del sindicato dentro de cada empresa o centro de trabajo.

Las organizaciones sindicales son asociaciones de trabajadores que se unen para defender sus derechos e intereses comunes.

Las organizaciones sindicales pueden crear secciones sindicales en la empresa.

Las secciones sindicales tendrán derecho:

a) De disponer de un tablón de anuncios para facilitar la comunicación entre la empresa y trabajadoras y trabajadores.

b) De usar un local adecuado para desarrollar actividades sindicales en empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales pueden elegir a un número específico de representantes llamados delegados sindicales.

La cantidad de delegados que puede tener una sección sindical depende del tamaño de la empresa:

- Empresas con 250 a 750 trabajadores:
1 delegado sindical.

- Empresas con 751 a 2 mil trabajadores:
2 delegados sindicales.
- Empresas con 2 mil uno a 5 mil trabajadores:
3 delegados sindicales.
- Empresas con 5 mil uno trabajadores en adelante:
4 delegados sindicales.

Las empresas con menos de 250 trabajadores también tienen derecho a elegir delegados sindicales para representar a sus trabajadoras y trabajadores.

El número máximo de delegados que pueden tener estas empresas es de tres por sección sindical:

- Empresas hasta 100 trabajadores:
1 delegado sindical
- Empresas de 101 a 175 trabajadores:
2 delegados sindicales.
- Empresas de 176 a 249 trabajadores:
3 delegados sindicales.¹

Los delegados sindicales tienen los mismos derechos que los delegados sindicales de empresas de 250 trabajadores excepto el disfrute de horas retribuidas.

Los delegados sindicales tienen los mismos derechos que los miembros de comités de empresa como asistir a reuniones, ser escuchado, etcétera.

Capítulo 9. Mejoras sociales

Artículo 75. Incapacidad temporal.

La incapacidad temporal es la situación en la que una trabajadora o trabajador no puede realizar sus funciones laborales debido a una enfermedad o lesión temporal.

1. Este Convenio Colectivo establece un complemento de incapacidad temporal.

El complemento de incapacidad temporal se calcula teniendo en cuenta todos los ingresos que la trabajadora o trabajador percibía como el salario base, las horas extra, las comisiones, los pluses, etcétera.

El complemento de incapacidad temporal se cobra durante un máximo de 18 meses.

También se puede cobrar pasados los 18 meses pero en este caso hay que cumplir los requisitos de los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal se produce de una **enfermedad profesional** o un accidente laboral, el trabajador tiene derecho a recibir un complemento salarial por parte del empresario.

La trabajadora o trabajador cobrará este complemento salarial por parte de su empresa para compensar la diferencia entre lo que cobra de la Seguridad Social y lo que ganaba antes de la baja.

También se consideran accidentes de trabajo aquellos que se producen durante el trayecto de ida o vuelta entre el trabajo y el domicilio del trabajador. Estos accidentes se conocen como **accidente in itinere**.

Los accidentes in itinere se regulan según la legislación vigente en cada momento.

3. La trabajadora o trabajador que presente incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, recibirá los siguientes complementos salariales:

- En la primera baja laboral dentro de un mismo año, la trabajadora o trabajador tiene derecho a percibir el 100% de su salario siempre que se trate de la misma enfermedad y no haya interrupción de la baja.

- En la segunda baja laboral dentro de un mismo año, la trabajadora o trabajador recibirá en los 3 primeros días el 60% de su salario.

La empresa es la encargada de pagar este complemento salarial.

A partir del cuarto día y hasta que finalice la baja laboral la trabajadora o trabajador recibirá el 75% de su salario por parte de la empresa, siempre y cuando se trate de la misma enfermedad y no haya interrupción en la baja.

A partir de la tercera baja laboral dentro de un mismo año, la trabajadora o trabajador solo recibirá la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social.

La empresa no está obligada a pagar ningún complemento adicional al salario de la trabajadora o trabajador.

Excepto las personas con discapacidad que tengan que ausentarse por motivos relacionados con su discapacidad, que se contará como si fuera la primera vez que se ausenta en ese año.

Estas bajas no se sumarán al total de bajas que una persona tiene en un año.

La trabajadora o trabajador recibirá su salario completo hasta el final de baja si padece enfermedades graves como enfermedades cardiacas, respiratorias, digestivas, etcétera. Estas enfermedades están recogidas en el Real Decreto 1148/2011, 0 de 29 de julio.

4. Las trabajadoras y trabajadores de los centros de educación especial se orientarán por lo establecido en el artículo 110.

Artículo 76. Pólizas de responsabilidad civil.

Una póliza de seguro de responsabilidad civil es un contrato entre una persona y una compañía de seguros en la que la compañía de seguros se compromete a indemnizar a la persona por los daños ya sean personas o bienes.

Todas las empresas que apliquen este Convenio deben contratar un seguro de responsabilidad civil.

El seguro de responsabilidad civil
debe cubrir 150 mil euros o más
por cada catástrofe
y también debe incluir una defensa jurídica.
La defensa jurídica garantiza que la compañía de seguros
asumirá los gastos legales (abogados, peritos, etcétera)
en caso de que la persona asegurada
sea demandado por un tercero.

Artículo 77. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género
que hayan obtenido **sentencia judicial**
pueden solicitar un anticipo
de 3 mensualidades sobre su nómina
para ayudarlas a hacer frente a los gastos
derivados de su situación,
por ejemplo el alquiler de una nueva vivienda,
la compra de alimentos o la atención psicológica.

Artículo 78. Ayudas por nacimiento o adopción.

Las trabajadoras y trabajadores
de los centros de especial de empleo
y centros de atención especializada
recibirán una ayuda de 150 euros
por el nacimiento o adopción de su hijo.
Si el hijo tiene discapacidad
la ayuda será de 300 euros.

Capítulo 10. Seguridad y salud laboral.

Artículo 79. Seguridad y salud laboral.

Las empresas, centros y trabajadores de las Entidades incluidas en este Convenio están obligados a cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es necesario nombrar a los delegados de prevención y a los comités de seguridad y salud.

Los delegados de prevención son representantes de las trabajadoras y trabajadores en la empresa.

Y los comités de seguridad y salud son un grupo de personas formado por representantes de la empresa y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 80. Vigilancia de la salud.

La empresa tiene la obligación de vigilar la salud de sus trabajadoras y trabajadores.

Es necesario realizar reconocimientos médicos para detectar cualquier problema de salud relacionado con el trabajo y adoptar las medidas preventivas necesarias.

La vigilancia de la salud se caracteriza por:

1. Los reconocimientos médicos son voluntarios, y se realizarán si la trabajadora o trabajador da su permiso.

Estos reconocimientos médicos serán obligatorios en los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.

2. Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados sólo a la trabajadora o trabajador.

3. Los resultados obtenidos no se pueden usar para discriminar a la trabajadora o trabajador.

4. La información médica de las trabajadoras y trabajadores no puede ser compartida con otras personas o entidades, incluso dentro de la propia empresa, sin el consentimiento de estos.

Artículo 81. Protección de la maternidad.

1. La protección de la maternidad está regulada según la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.

2. La empresa podrá establecer medidas de protección para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia que se encuentren expuestas a riesgos laborales.

3. Si las condiciones de trabajo representan un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o para la salud del feto, la empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo o asignar a la trabajadora a otro puesto. Esta adaptación puede ser cambios en las horas de trabajo, las tareas asignadas o el entorno laboral.

4. Si no es posible adaptar el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada la empresa tiene la obligación de asignarla a un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. La trabajadora embarazada tiene derecho a mantener los beneficios y derechos económicos que tenía en su puesto anterior, como el salario, la antigüedad, etcétera.

Una vez finalizado el embarazo, la trabajadora tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo habitual, si así lo desea.

Artículo 82. Plan de Emergencia.

1. Todos los centros de trabajo están obligados a tener un **plan de emergencia** actualizado según lo regulado por la legislación vigente.

2. La empresa tiene la obligación de informar a las trabajadoras y trabajadores sobre la contratación de **servicios de prevención**.

3. La empresa tiene la obligación de informar a los representantes de las trabajadoras y trabajadores sobre los riesgos existentes en la empresa, y los posibles efectos negativos que estos riesgos pueden tener sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 83. Prendas de trabajo.

1. De acuerdo con el Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, el equipo de protección individual es un conjunto de ropa y complementos que debe llevar una trabajadora o trabajador para protegerse contra accidentes en su trabajo.

2. Las empresas tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores la ropa de trabajo y seguridad necesarias para el desempeño de sus funciones.

Las empresas deben reponer la **ropa de trabajo y seguridad** cuando estén deterioradas.

La ropa de abrigo se debe reponer como mínimo cada 3 años.

3. Las trabajadoras y trabajadores deben de entregar la ropa de seguridad cuando estén deterioradas porque no tienen un tiempo de vida definido.

4. La empresa está obligada a proporcionar a cada trabajadora o trabajador los **equipos de protección individual** que sus siglas son EPI necesarios para desempeñar su función de forma segura.

5. Las trabajadoras y trabajadores tienen la obligación de utilizar los equipos de protección individual de forma correcta y siguiendo las instrucciones del fabricante y de la empresa.

6. Las trabajadoras y trabajadores
están obligados a ponerse
los equipos de protección individual
antes de comenzar a trabajar en una tarea
que pueda suponer un riesgo
y quitárselo cuando hayan terminado la tarea.

Los equipos de protección individual
entregados por la empresa
solo se pueden usar para trabajos de la empresa
y dentro de la jornada de trabajo.
Está prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos
fuera del centro de trabajo.

Si una trabajadora o trabajador
no tiene el equipo de protección individual
adecuado al trabajo
no podrá desempeñar su tarea ese día.
En estos casos, podrá ser sancionado
según lo previsto en la normativa.

Artículo 84. Delegados de prevención.

Un delegado de prevención es un representante
de las trabajadoras y trabajadores
que tiene funciones específicas
de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

1. La elección, las funciones y los derechos de los delegados de prevención se establecerán según la ley vigente.

2. El crédito horario se refiere a un número determinado de horas retribuidas que tienen los delegados de prevención para poder desarrollar sus funciones de manera efectiva.

El crédito horario de los delegados de prevención se establece en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera crédito horario lo siguiente:

- a) Los delegados de prevención tienen derecho a asistir a todas las reuniones del comité de seguridad y salud con voz y voto.
- b) La empresa puede realizar reuniones con los delegados de prevención para tratar asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- c) Los delegados de prevención tienen derecho a acompañar a los técnicos de la empresa durante la realización de evaluaciones.
- d) Los delegados de prevención tienen derecho a acompañar a los inspectores de trabajo y seguridad social durante las visitas que realicen al centro de trabajo.

- e) Los delegados de prevención tienen derecho a visitar el centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de una trabajadora o trabajador.
- f) Los delegados de prevención tienen derecho a recibir formación para el desempeño de sus funciones.
- g) Un delegado de prevención que también sea representante legal de las trabajadoras y trabajadores tiene derecho a **2 créditos horarios retribuidos** uno como representante legal y otro como delegado de prevención.

Artículo 85. Formación e información en seguridad

y salud laboral.

La formación en seguridad y salud laboral debe ser práctica y adaptada al puesto de trabajo de cada trabajadora o trabajador.

El artículo 62 del presente convenio establece que cada trabajadora o trabajador tiene derecho a un mínimo de 25 horas al año de formación gratuita.

Todas las trabajadoras y trabajadores
tienen derecho a acceder a la formación
sobre salud laboral
siendo adaptadas a las necesidades de cada participante.

Título 2. Desarrollo profesional y clasificación profesional.

Capítulo 1. Clasificación profesional.

Artículo 86. Ordenación funcional.

La ordenación funcional es un método de organización empresarial que consiste en agrupar las actividades del centro de trabajo por puestos de trabajo que tienen tareas y responsabilidades parecidas y agruparlos en departamentos.

Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos en:

- Puestos de actividad ordinaria:
puestos relacionados con las tareas que se hacen día a día para que la empresa o el centro funcione correctamente.
- Puestos de dirección y coordinación:
puestos de trabajo que requieren un nivel de profesionalidad adecuado al cargo que tienen, y una relación de confianza con la empresa.

Toman las decisiones y son responsables del trabajo de otras trabajadoras y trabajadores.

En algunos momentos pueden ayudar a las trabajadoras y trabajadores a desarrollar sus tareas si las necesidades del servicio así lo requieren.

Son los responsables de crear, configurar, designar y **cesar** los puestos de trabajo de la empresa.

El complemento salarial que se percibe en la nómina por ejercer este cargo de responsabilidad se dejará de percibir una vez que **cesa** la actividad en este cargo.

Cuando la persona deja su cargo de responsabilidad podrá volver a su antiguo puesto de trabajo y se le aplicarán las condiciones laborales que este convenio colectivo indica.

Artículo 87. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se regulará según el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores cuando la situación no se mencione en este convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende ofrecer una mayor flexibilidad en la organización, disponer de profesionales con nivel similar de conocimientos, cualidades y aptitudes aumentando el interés y compromiso con su trabajo.

El anexo 2 contiene una tabla que muestra cómo se cambia la clasificación profesional anterior a la nueva que establece este Convenio.

Artículo 88. Sistema de clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional está desarrollado según las necesidades de las empresas de este sector.

En los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo y para cada grupo profesional se identifican las habilidades profesionales que se han de realizar para un mejor desempeño en el trabajo.

2. El personal de los centros de atención especializada y centro especial de empleo pertenecerán en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1) Personal directivo.

Gestiona la organización, la dirección y el control de actividades de la empresa.

Se le exige ser muy competente en liderazgo, toma de decisiones, desarrollo de otras personas y comprensión de la organización además, de otras competencias complementarias.

En este grupo se incluyen las personas con puestos de trabajo de máximo nivel como, por ejemplo: director, coordinador, responsable de recursos humanos, trabajador social.

2) Personal titulado.

Se incluyen en este grupo profesional:

- Personal titulado nivel 3:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
necesiten titulación universitaria y máster.
- Personal titulado nivel 2:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
necesiten titulación universitaria.

3) Personal técnico.

Se incluyen en este grupo profesional:

- Personal Técnico Superior:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
necesiten titulación Técnico Superior.
- Personal Técnico:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
necesiten titulación de Técnico.
- Personal Técnico Auxiliar:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
no necesiten titulación específica.

4) Operario/ Auxiliar.

Se incluyen en este grupo profesional:

las trabajadoras y trabajadores con discapacidad
con especiales dificultades en su inserción laboral,
tal como indica el artículo
8 de la Ley 27/2009 de 30 de diciembre.

También se incluye en este grupo

las trabajadoras y trabajadores con discapacidad
que estén dentro de la unidad de apoyo.

Estas unidades de apoyo
están para que la persona trabajadora con discapacidad
tenga ayuda para superar dificultades
en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo,
permanencia y progresión,
de acuerdo con el artículo 3 del Real Decreto
469/2006 de 21 de abril.

Las trabajadoras y trabajadores de este grupo
realizan tareas sencillas y repetitivas
con la ayuda de los profesionales
de las unidades de apoyo a la actividad profesional.

Una vez que las trabajadoras pueden realizar sus tareas
sin los profesionales de las unidades de apoyo
a la actividad profesional
podrán subir al puesto de Técnico Auxiliar.

Los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores
serán informados de todas las personas
que integran este grupo profesional
y de las promociones que sucedan.

3. A continuación, se describen los 5 grupos profesionales
al que pertenecen las trabajadoras y trabajadores
de los centros educativos:

1) Personal directivo: Personal docente:

Gestiona la organización, la dirección y el control de actividades de la empresa.
Se le exige ser muy competente en liderazgo, toma de decisiones, desarrollo de otras de personas, y trabajar con una visión global y comprensión de la organización además, de otras competencias complementarias.

En este grupo se incluyen las personas con puestos de trabajo máximo nivel como, por ejemplo: director, coordinador, responsable de recursos humanos, trabajador social.

2) Personal docente:

Realizan funciones propias de la enseñanza y de la rehabilitación, como aprender cosas nuevas o recuperar algunas capacidades que por alguna causa se han visto afectadas.

En este grupo se incluyen:

1- Profesora-profesor de Secundaria.

Incluye Educación Secundaria Obligatoria sus siglas son ESO, Bachillerato y Formación Profesional sus siglas son FP.

- 2- Profesora-profesor de Primaria,
Incluye Primaria, Educación Básica Obligatoria,
sus siglas son EBO
y Transición a la Vida Adulta, sus siglas son TVA.
3. Profesora-profesor de Educación Infantil.
4. Profesora-profesor de Audición y Lenguaje.
5. Profesora-profesor de Apoyo.
6. Profesora-profesor de Taller.

3) Personal complementario titulado:

Estas trabajadoras y trabajadores gestionan procesos de explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar las relaciones del alumnado con su familia.

En este grupo se incluyen:

- 1- Psicóloga-psicólogo.
- 2- Pedagoga-pedagogo.
- 3- Psicopedagoga-psicopedagogo.
- 4- Otros titulados de grado superior o postgrado.
- 5- Logopeda.
- 6- Fisioterapeuta.
- 7- Trabajadora social-trabajador social.
- 8- Otros titulados de grado medio o grado.

4) Personal complementario auxiliar:

Estas trabajadoras y trabajadores tienen funciones de atención física, psíquica y social así como también, mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

En este grupo se incluyen:

- 1- Educadora-educador de educación especial/auxiliar técnico educativo de centros educativos.
- 2- Cuidadora-cuidador.
- 3- Intérprete de lengua de signos.
- 4- Técnico Superior en Integración Social.

5) Personal de administración y servicios generales:

Estas trabajadoras y trabajadores aprovechan al máximo los recursos humanos y materiales que tienen para ofrecer la mejor calidad del servicio.

Según el puesto de trabajo disponen de más o menos autonomía y responsabilidad, pueden utilizar elementos técnicos y su responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

En este grupo se incluyen dos subgrupos:

Subgrupo V1. Personal de administración.

- 1- Jefa-jefe de administración.
- 2- Jefa-jefe de primera de administración.
- 3- Técnica-técnico de gestión administrativa.
- 4- Oficiala-oficial de primera de administración.

5- Oficiala-oficial de segunda de administración.

6- Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo V2. Personal de servicios generales.

1- Oficiala-oficial de primera de oficios.

2- Oficiala-oficial de segunda de oficios.

3- Jefa-jefe de cocina.

4- Cocinera-cocinero.

5- Ayudante de cocina.

6- Conductora-conductor.

7- Auxiliar de Servicios Generales.

8- Personal de servicios domésticos.

4. La clasificación de los grupos profesionales y puestos de trabajo
sirven para conocer todos estos puestos de trabajo pero no significa que solo existan estos puestos en un centro de trabajo. Puede haber otros distintos según las necesidades de la empresa.

Artículo 89. Promoción profesional.

La promoción profesional se basa en mejorar los conocimientos a través de la formación continua y en demostrar todos los conocimientos aprendidos a través de la experiencia laboral. Es decir, demostrar que estás aprendiendo cosas nuevas y que utilizas esos nuevos conocimientos en tu puesto de trabajo.

Para promocionar se tendrá en cuenta la antigüedad de la trabajadora o trabajador en el centro de trabajo.

Tendrán prioridad para promocionar las personas víctimas de violencia de género, las personas mayores de 55 años y las personas con discapacidad.

Artículo 90. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad del puesto de trabajo.

Esta movilidad tendrá unos límites:

- Debes pertenecer al mismo grupo profesional.
- Debes tener la titulación necesaria para el trabajo.
- Respetar el sueldo anterior al cambio de puesto de trabajo.

En caso de movilidad funcional la trabajadora o trabajador percibirá el sueldo correspondiente de las funciones nuevas. Si las funciones son de menos nivel, seguirá percibiendo el sueldo que tenía.

**Artículo 91. Movilidad y promoción profesional
de las personas con discapacidad
que desempeñen el puesto de trabajo de operario.**

Las personas con discapacidad
que pertenecen al grupo profesional de operario
en caso de movilidad o promoción profesional
pueden necesitar una valoración específica de su trabajo
por parte de profesionales expertos.

Tal y como indica el Artículo 88,
la persona con discapacidad
que pertenece al grupo de operario
podrá promocionar al grupo de Técnico Auxiliar,
cuando desarrolle su trabajo de forma autónoma
y sin la asistencia de la unidad de apoyo
a la actividad profesional.

Título 3. De los centros de atención especializada.

Artículo 92. Jornada de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores no podrán trabajar más de 1720 horas al año.

Esto quiere decir que, descontando las vacaciones, días festivos y otros permisos, la trabajadora o trabajador no podrá realizar más de este número de horas de trabajo.

La jornada semanal será de 38 horas y 30 minutos.

La jornada diaria no podrá superar las 8 horas, salvo jornada irregular.

La jornada irregular es una modalidad que permite flexibilizar la distribución de la jornada a lo largo de la semana o del mes.

Artículo 93. Trabajo a turnos.

1. Según el Real Decreto 1561/1995 las trabajadoras y trabajadores a turnos podrán acumular el medio día de descanso semanal por períodos de hasta cuatro semanas.

2. Las trabajadoras y trabajadores a turnos deben ir cambiando de turno de forma periódica.

Ninguna trabajadora o trabajador podrá ser asignado al turno de noche por más de dos semanas seguidas, salvo por propia voluntad.

3. Según el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1999, 2800) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia tienen prioridad en la elección de turno. También tendrán prioridad de elegir turno las personas que cuiden de menores de 6 años y las personas que tienen a su cargo personas con discapacidad.

4. Cualquier aspecto relacionado con las jornadas de trabajo que no esté definido en el artículo en cuestión, deberá ser resuelto de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1561/1995.

Título 4. De los centros especiales de empleo.

Artículo 94. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.

Se aplicarán los siguientes criterios para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Los centros especiales de empleo tienen como objetivo principal facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, sobre todo, en aquellas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.
2. La contratación en los centros especiales de empleo se determina en el Real Decreto 1368/1985, o en normas posteriores que lo modifiquen o complementen.

Esto garantiza que la contratación se realice bajo un marco legal sólido y específico.

Los contratos en los centros especiales de empleo se sujetan al principio de causalidad.

Esto significa que la duración del contrato indefinido o temporal dependerá de las razones que lo originaron.

Además, para favorecer la integración laboral y la adaptación personal y social de las personas con discapacidad, se prioriza la contratación indefinida.

3. Cuando se realiza un contrato laboral para una persona con discapacidad, es importante tener en cuenta una serie de objetivos que garanticen su plena integración y desarrollo en el puesto de trabajo.

Estos objetivos son los siguientes:

a) Prestación de un trabajo retribuido.

Este objetivo se refiere

a que la persona con discapacidad debe recibir un salario justo por el trabajo realizado.

b) Adquisición de cualificación precisa.

Este objetivo se centra en la formación y el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.

c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo.

Esto incluye habilidades como la comunicación, la resolución de conflictos, la puntualidad y la responsabilidad.

d) Desarrollo de medidas de intervención o seguimiento social.

Esto quiere decir incluir seguimiento psicológico, orientación laboral o cualquier otra medida que sea necesaria para garantizar su bienestar y su éxito en el puesto de trabajo.

Artículo 95. Jornada de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores de los centros especiales de empleo deben trabajar al año las siguientes horas:

- En el año 2019: 1.750 horas.
- En el año 2020: 1.740 horas.
- En el año 2021: 1.720 horas.

La jornada semanal será de 38 horas y 30 minutos.

Artículo 96. Ausencias justificadas.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo para cuidar de su salud y mejorar sus competencias profesionales.

Para ello es necesario presentar un justificante de la asistencia a los tratamientos o actividades formativas.

El derecho a la ausencia remunerada es de un máximo de 20 días al año.

Artículo 97. Permisos no retribuidos.

Según el Real Decreto 1368/1985
las trabajadoras y trabajadores
de centros especiales de empleo
tienen derecho a ausentarse del trabajo
para cuidar de su salud
y mejorar sus competencias profesionales.

Pero una vez agotados los 20 días anuales
con derecho a remuneración,
estas ausencias no serán remuneradas.

En estos casos también es necesario
presentar un justificante de la asistencia
a los tratamientos o actividades formativas.

Artículo 98. Trabajo a turnos.

1. Según el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores
y el Real Decreto 1561/1995
las trabajadoras y trabajadores a turnos
podrán acumular el medio día de descanso semanal
(suele ser la tarde del sábado
o la mañana del lunes)
por periodos de hasta 4 semanas.

2. Las trabajadoras y trabajadores a turnos tendrán derecho a la rotación de turnos de manera que ninguna trabajadora o trabajador pueda estar en el turno de noche durante más de dos semanas consecutivas, salvo que lo solicite de manera voluntaria.

3. Según lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y el artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar, las mujeres embarazadas o en período de lactancia y las personas que tengan a su cargo a menores o personas con discapacidad tienen prioridad en la elección de turno.

4. Para cualquier aspecto relacionado con las jornadas especiales de trabajo que no esté regulado en el artículo que estás leyendo, se debe consultar el Real Decreto 1561/1995.

Artículo 99. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en un centro especial de empleo.

El Real Decreto 1368/1985 sigue siendo la normativa principal para la movilidad funcional y geográfica, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad.

Hay que tener en cuenta
que este decreto puede ser sustituido
o complementado por otras normas más recientes.

En algunos casos es necesario un informe
de un **equipo multiprofesional**
para tomar ciertas decisiones
relacionadas con el contrato de trabajo
de una persona con discapacidad.

En el caso de que no existan equipos multiprofesionales,
la normativa permite que se emita un informe motivado
elaborado por los equipos profesionales del centro.

Título 5. De los centros educativos.

Capítulo 1. Tiempo de trabajo.

Artículo 100. Jornada de trabajo del personal docente.

1. Los trabajadores y trabajadoras **docentes** de los centros educativos tienen una jornada laboral anual de 1250 horas. De estas 1250 horas, 850 se dedicarán a actividades lectivas y 400 horas al resto de actividades no lectivas.

La jornada semanal de las trabajadoras y trabajadores docentes de los centros educativos es de 32 horas de lunes a viernes y 25 horas se dedicarán a actividades lectivas. La jornada diaria no puede superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.

2. Las trabajadoras y trabajadores docentes de los centros educativos que desempeñen las funciones de **directora** o director **pedagógico**, y **subdirectora** o subdirector **pedagógico** se les incrementará su jornada anual en un máximo de 210 horas.

La jefa o jefe de estudios
o secretaria o secretario
también se les incrementará su jornada anual
en un máximo de 210 horas.

3. Se entiende por actividad lectiva
toda aquella en la que las trabajadoras
y trabajadores docentes
interactúan con las alumnas y alumnos
con la finalidad de impartir conocimientos,
desarrollar habilidades y competencias,
y fomentar su aprendizaje.

En el caso de la Formación Profesional Básica,
ciclos de **enseñanzas postobligatorias**
y programas de transición a la vida adulta,
la actividad lectiva también incluye la formación
en centros de trabajo.

Esto significa que las alumnas y alumnos
de estos programas realizan prácticas
y tutorías en empresas.

Las alumnas y alumnos con necesidades educativas especiales
pueden requerir supervisión y apoyo individualizado
durante los recreos.

Este apoyo implica una dedicación de tiempo
por parte del profesorado.

La jornada laboral de las profesoras y profesores de educación especial incluye el tiempo dedicado a atender a las alumnas y alumnos durante los recreos.

4. Se entiende por actividad no lectiva toda aquella en la que sin interactuar con las alumnas y alumnos, tiene relación con la enseñanza y es necesaria para el desarrollo de la labor docente.

Ejemplos de actividades no lectivas:

Planificación de las clases,
elaboración de materiales didácticos,
búsqueda de recursos, corrección de trabajos,
preparación de materiales, calificación de exámenes,
elaboración de informes, etcétera.

Artículo 101. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.

1. La jornada laboral anual del personal complementario titulado y auxiliar será de 1575 horas para el año 2019, 1560 horas para el año 2020 y 1545 horas para el año 2021.

Y la jornada media semanal será de 35 horas, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

2. Los centros con internado tienen la obligación de garantizar la atención a sus estudiantes durante las vacaciones.

Para ello es necesario organizar los turnos de vacaciones de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 102. Jornada del personal de administración y servicios generales de centro educativo.

Las trabajadoras y trabajadores de administración y servicios generales del centro educativo tendrán una jornada laboral anual de 1720 horas.

La jornada semanal es de 38 horas y media sin superar la jornada diaria de 8 horas.

Artículo 103. Vacaciones y períodos sin actividad.

1. Las profesoras y profesores de colegios tendrán derecho a 1 mes de vacaciones al año. Estas vacaciones no pueden ser sustituidas por dinero.

Además de las vacaciones anuales, hay un mes adicional sin actividad laboral, también pagado, que debe disfrutarse de forma seguida y junto al mes de vacaciones.

Ambos meses deben ser disfrutados
entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Las profesoras y profesores de colegios
tendrán derecho a periodos de descanso pagados
en Navidad y Semana Santa
coincidiendo con las vacaciones escolares.

2. El personal complementario titulado y auxiliar
tendrá derecho a un mes completo
de vacaciones pagadas al año.

Además, en el mes de julio,
tendrán derecho a 15 días seguidos
de descanso pagados.

Estos 15 días se suman al mes de vacaciones
y ambos deben tomarse entre el 16 de julio
y el 31 de agosto.

Los directores de los centros educativos
que ofrecen servicios adicionales a los estudiantes
durante el mes de julio
cómo comedor, actividades extraescolares, etcétera.,
podrán establecer un sistema de dos turnos
para disfrutar de estos 15 días adicionales.
Estos turnos se establecerán de la siguiente manera:
del 1 al 15 de julio para el primer turno
y del 16 al 31 de julio para el segundo turno.

3. Además de las vacaciones ya establecidas, tanto el personal complementario titulado y auxiliar como el personal de administración y servicios generales tendrán derecho a 18 días adicionales de vacaciones pagadas al año, distribuidos en cuatro periodos.

Dos de estos periodos deberán coincidir con las fechas de Semana Santa y Navidad.

Y los otros dos periodos se podrán tomar durante los momentos en que los servicios del centro estén menos activos.

4. Las empresas y las trabajadoras y trabajadores podrán crear calendarios de vacaciones siempre y cuando se garantice la continuidad de los servicios esenciales.

5. Las vacaciones, permisos, días festivos y otros periodos de inactividad quedan fuera del cálculo de la jornada laboral, es decir, no se descuentan de los límites máximos establecidos.

Artículo 104. Calendario laboral.

El calendario laboral en los centros educativos comienza el 1 de septiembre y termina el 31 de agosto, coincidiendo con el inicio y fin del curso escolar.

Para el cálculo de los días de vacaciones
y días de permiso
se utilizará como referencia el curso académico
y el calendario anual.

La empresa establecerá el calendario anual
antes del 31 de octubre
de cada curso escolar para cada centro.

Capítulo 2. Retribuciones.

Artículo 105. Retribuciones.

1. La **Comisión Negociadora**

aprobará las tablas salariales
del personal docente.

Estas tablas se ajustarán a lo establecido
en los Presupuestos Generales del Estado,
es decir, a la disponibilidad económica fijada
por el gobierno para cada año.

Aunque la empresa titular del centro educativo
pueda gestionar la nómina,
el dinero para pagar los salarios
procede de los fondos públicos.

2. El pago delegado, en el contexto educativo,
es un sistema donde la administración pública
paga los salarios del personal docente
de centros concertados.

3. Las comunidades autónomas con competencias educativas
tienen la capacidad de establecer
sus propias condiciones laborales
y los complementos retributivos.
Estas condiciones laborales
pueden variar de una comunidad a otra.

Para que el acuerdo sea válido, debe ser aprobado por los representantes de las trabajadoras y trabajadores y por los empresarios siguiendo las mayorías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas que trabajan en centros educativos y reciben su sueldo mediante pago delegado, es decir a través de la administración pública, solo podrán recibir un complemento económico extra que da la comunidad autónoma.

Artículo 106. Tablas salariales personal docente

en pago delegado.

Todas las cuestiones relacionadas con los salarios de las profesoras y profesores que reciben su sueldo a través de la administración es decir pago delegado se detallarán y regularán en el **Anexo 5** de este convenio.

Artículo 107. Plus de cargo del personal docente.

Las profesoras y profesores de centros educativos concertados que realicen funciones como director o directora, subdirector o subdirectora, jefe o jefa de estudios, etcétera., recibirán un complemento salarial adicional.

Además, las profesoras y profesores que reciben su sueldo mediante la administración es decir pago delegado también recibirán el complemento salarial adicional a través de la administración.

Artículo 108. Plus de residencia e insularidad

para el personal docente.

Las profesoras y profesores de centros educativos concertados que reciban su sueldo mediante el sistema de pago delegado tiene derecho al plus de residencia si desempeña sus funciones en Canarias, Baleares, Ceuta o Melilla.

La cantidad de dinero que cada trabajadora y trabajador recibirá será la que se indique en las tablas de sueldos oficiales. En los colegios concertados, las trabajadoras y trabajadores solo podrán cobrar este dinero si la administración pública les paga. Los colegios concertados no tienen que pagar nada extra por este concepto.

Artículo 109. Complemento de antigüedad.

1. Las trabajadoras y trabajadores en centros educativos tienen derecho a un incremento de su sueldo por cada 3 años trabajados en la misma asociación.

El complemento se paga a la trabajadora o trabajador en la nómina del mes en que se cumple cada nuevo período de 3 años.

Por ejemplo, si una trabajadora o trabajador cumple tres años de servicio el 15 de mayo, el complemento se verá reflejado en la nómina de mayo.

2. Las trabajadoras y trabajadores de centros educativos no tendrán derecho al nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional que se introduce en el convenio actual.

En su lugar, se mantendrá el complemento de antigüedad que ya tenían establecido en el convenio anterior.

Capítulo 3. Concierto educativo, incapacidad temporal, formación y premio de jubilación.

Artículo 110. Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos.

1. Todas las trabajadoras y trabajadores que estén de baja laboral por enfermedad o accidente recibirán el total de su salario. Además, si durante la baja se aprueban aumentos salariales la trabajadora o trabajador también se beneficiará de ellos.

2. Durante los primeros 7 meses las profesoras y profesores que estén de baja laboral por enfermedad o accidente recibirán el total de su salario. Además, si durante la baja se aprueban aumentos salariales la profesora o profesor también se beneficiará de ellos.

A partir del octavo mes, si las profesoras y profesores siguen de baja laboral recibirán el total de su salario un mes más por cada **trienio** de antigüedad que tenga el profesor en la institución.

Esto se realiza en aquellos profesoras y profesores con nóminas de **pago delegado**.

La Administración Educativa
asume la responsabilidad completa
del pago por incapacidad temporal
a las profesoras y profesores en régimen de pago delegado.
Esto significa que las empresas no están obligadas
a realizar ningún pago adicional por este concepto.

Existe la posibilidad de que las Comunidades Autónomas
modifiquen las condiciones de pago.

3. Todas las profesoras y profesores
recibirán el total de su salario
siempre que su baja sea por una de las enfermedades
recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 111. Extinción del concierto o subvención.

Un concierto educativo es un acuerdo administrativo
entre una administración pública
y un centro educativo privado
en el que se establecen las condiciones
para que el centro pueda impartir enseñanza.

Y la subvención educativa es una ayuda económica
que una administración pública
da a un centro educativo privado
para financiar determinadas actividades o proyectos.

1. Si el centro educativo pierde el concierto educativo o la subvención educativo, ya sea de forma total o parcial la profesora o profesor sólo podrá exigir el salario establecido en el convenio para centros no concertados, lo cual implica una reducción salarial. A menos que exista un acuerdo específico a nivel regional que establezca otras condiciones, como indemnizaciones.

2. Si un centro educativo pierde el concierto educativo por decisión administrativa y las profesoras o profesores se ven afectados por un **expediente de regulación de empleo**, podrán ser protegidos por los acuerdos firmados entre las administraciones educativas, las empresas y los sindicatos. Estos acuerdos tienen la finalidad de evitar o minimizar los despidos, facilitando la movilidad laboral, la formación o la reducción de jornada.

Artículo 112. Módulos económicos, garantía salarial.

Un módulo económico o módulo salarial es una cantidad fija de dinero establecida como referencia para determinar el salario de una trabajadora o trabajador.

Cuando se establece un módulo económico o módulo salarial para las trabajadoras y trabajadores de centros educativos, el centro o la entidad que da la subvención debe garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban al menos esa cantidad.

Artículo 113. Premio por jubilación.

Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.

1. Las profesoras y profesores que trabajan en centros educativos concertados y con nóminas de **pago delegado** recibirán un premio por su jubilación.

Las profesoras y profesores recibirán 3 mensualidades por los primeros 15 años de antigüedad y una mensualidad extra por cada periodo de 5 años trabajados después de los primeros quince años.

Este premio de jubilación será sustituido por una paga extra por antigüedad.

Para que las profesoras y profesores reciban esta paga, es necesario cumplir 25 años de servicio continuo en la empresa.

La cantidad de la paga extra se determinará en función de los quinquenios trabajados a partir de los 25 años iniciales.

Es decir, por cada periodo de 5 años trabajados después de los primeros 25 años, se añade una mensualidad extra al total.

La administración educativa deberá aprobar la sustitución del premio de jubilación por una paga extra por antigüedad. Hasta que no sea aprobado, las profesoras y profesores cobrarán el premio de jubilación.

2. Las personas que lleven 25 años o más trabajando en la empresa, al inicio de este Convenio, tendrán derecho a esta paga extraordinaria por antigüedad. El importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.

3. Aquellas profesoras y profesores que al inicio de este convenio tengan 56 años o más y hayan alcanzado entre 15 y 25 años de antigüedad en la empresa recibirán una paga extra por cada periodo de 5 años trabajados.

4. Si una profesora o profesor cambió de centro porque otro centro cerró o cambió su financiación, podrá recibir la paga extra descrita en el párrafo anterior cumpliendo los requisitos de edad y antigüedad.

5. Si una profesora o profesor decide dejar de trabajar en la empresa o es despedido por una causa justificada y cumple con los requisitos de edad y antigüedad para recibir la paga extra por antigüedad, la empresa está obligada a pagarle esta cantidad.

6. Para que la profesora o profesor pueda recibir la paga extra por antigüedad o el premio de jubilación, es necesario que la administración educativa se comprometa a pagar esta cantidad.

Los centros educativos no están obligados a pagar estas cantidades.

7. Cuando hay problemas con el presupuesto las organizaciones que representan a las trabajadoras y trabajadores podrán llegar a un acuerdo con la administración educativa para dividir el pago en partes más pequeñas a lo largo del tiempo o posponer el pago a una fecha posterior.

Artículo 114. Contratación personal docente.

Los contratos de trabajo de las profesoras y profesores que tienen un puesto fijo en los colegios concertados está determinada por las leyes que existan en cada momento.

Los **contratos temporales** de las profesoras y profesores y del personal complementario como administrativos, conserjes, etcétera., finalizarán el 31 de agosto del año escolar.

Los **contratos de interinidad** y los **contratos de relevo** de las profesoras y profesores y del personal complementario como administrativos, conserjes, etcétera., tienen una duración diferente dependiendo de la situación que cubran.

Los contratos de profesoras y profesores en prácticas, así como sus posibles **prórrogas**, deben tener una duración mínima de un año. Excepto los contratos de profesoras y profesores en prácticas que cubran vacantes a mitad de curso escolar. Estos contratos se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente,

siempre y cuando se respete la duración mínima del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos firmados en septiembre no pueden beneficiarse de esta excepción y deben cumplir con la duración mínima de un año.

Los profesores y profesoras con contrato en prácticas en centros concertados que su sueldo sea por pago delegado, es decir, pagado por la administración educativa, tendrán derecho a percibir el mismo salario que los demás profesores del centro, de acuerdo con las tablas salariales del convenio colectivo. La administración educativa es la responsable de pagar el salario a estos profesores y profesoras y no el centro concertado.

Artículo 115. Formación en centros educativos.

1. Las profesoras y profesores y otro personal de centros educativos tienen derecho a un mínimo de 30 horas de formación al año.

Estas horas pueden acumularse hasta un máximo de 5 años, por lo que las trabajadoras y trabajadores pueden planificar su formación.

La formación podrá realizarse dentro de la propia empresa o en centros de formación externos.

Si varios profesores solicitan permiso para asistir a cursos de formación el mismo día la empresa decidirá quién acudirá a los cursos de formación.

2. Las profesoras y profesores que asistan a cursos de formación deben tener un permiso de la empresa. Las horas dedicadas a la formación se consideran como tiempo trabajado y la profesora o profesor seguirá cobrando su salario de manera habitual.

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas.

1. El cuarto Convenio colectivo provincial de Madrid ya no está en vigor y ha sido reemplazado por el quince Convenio colectivo general.

Esto hace que todas las normas y condiciones establecidas en el cuarto Convenio ya no se apliquen, y en su lugar se sigan las normas del quince Convenio colectivo general.

Aunque el cuarto Convenio ha sido reemplazado, las trabajadoras y trabajadores que estaban bajo ese convenio y que disfrutaban de condiciones más beneficiosas a fecha del 31 de diciembre de 1997 como salarios, horarios, etcétera, mantienen esas condiciones como un “complemento personal”. Además, las ausencias justificadas seguirán las reglas que estaban en el antiguo cuarto Convenio.

2. Para igualar las diferencias salariales entre el antiguo y el nuevo convenio, se establecerá un complemento personal.

Este complemento personal se pagará en las mismas mensualidades que se paga el salario base. Por ejemplo, si el salario base se paga en 12 mensualidades, el complemento personal también se repartirá en 12 pagos mensuales.

3. Según el artículo 10 del Convenio 9 el personal técnico no titulado del subgrupo 4, del grupo I pueden disfrutar de 20 días de vacaciones distribuidos en 4 períodos a lo largo del año.

Dos de esos períodos son Navidad y Semana Santa.
Los otros dos períodos se deben tomar
en momentos de menor actividad del servicio.

4. Según el artículo 10 del 9 Convenio
el personal técnico no titulado del subgrupo 4,
del grupo I,
que trabaje en centros de terapia ocupacional
tiene una jornada laboral anual
de 1589 horas.

**Disposición adicional segunda. Acuerdos autonómicos
con las administraciones en las comunidades
y ciudades autónomas.**

Se podrán alcanzar acuerdos sobre las siguientes materias:

1. Complementos salariales para el personal
de centros educativos.

La administración educativa
será la responsable de realizar este pago,
no las empresas.

2. Acumulación de horas de lactancia
para el personal en pago delegado
siempre que haya acuerdo
entre administración educativa,
empresas y sindicatos.

Es decir, en lugar de usar una hora todos los días
podrá juntar todas las horas
e incorporarse a su puesto de trabajo
al finalizar este permiso.

3. Podrá haber acuerdo sobre la jornada laboral en los centros educativos concertados. Estos acuerdos serán publicados en el Boletín Oficial del Estado después de la correcta tramitación.

Disposición adicional tercera. Comisión paritaria sectorial estatal de formación.

Las organizaciones que firman este Convenio se unen al cuarto Acuerdo nacional de formación del 1 de febrero de 2006 publicado en el Boletín Oficial del Estado y prorrogado en el Boletín Oficial del Estado el 2 de febrero de 2011.

Esta comisión paritaria sectorial estatal de formación se creará en el plazo de 3 meses a partir de la aprobación de este Convenio y estará formada por todas las partes que firman este Convenio.

La creación de esta comisión se comunicará a la comisión mixta estatal de formación.

En la primera reunión se nombrará a la persona que ocupe la presidencia y la secretaría, se aprobará el reglamento de funcionamiento de esta comisión y se indicará la rotación de los cargos para mantener la igualdad de los cargos.

Se reunirán a petición de cualquiera de las partes avisando mínimo con 5 días naturales de antelación desde que se comunica la solicitud de la reunión.

La comisión sectorial de formación tendrá su domicilio en:
Sede social AEDIS,
calle Orense número 26
primera planta, oficina 7.
Código Postal 28020, Madrid.

Los escritos que lleguen a la sede social se harán llegar al resto de personas de la comisión en el plazo de 5 días naturales desde que se reciben los escritos.

Disposición adicional cuarta. Planes de igualdad.

1. Las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad pactado con la representación legal de las personas trabajadoras. El plan de igualdad afectará a toda la plantilla, y tendrá una duración de un año.

Objetivo general del plan de igualdad:

- prevenir y eliminar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Objetivos específicos del plan de igualdad:

- Tener el mismo número de mujeres y hombres en la plantilla.
- Igualar la representación de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla sobre todo, de las trabajadoras y trabajadores que se incorporan de permisos o parones en el trabajo.
- Conciliar la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.
- Prevención del acoso.
- Incorporar la igualdad de género en todas las formas de comunicación de la empresa.

El plan de igualdad afectará a:

1. La estructura de la plantilla.
2. La contratación.
3. **Segregación** ocupacional.
4. La promoción.
5. La formación.
6. La retribución.
7. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. La prevención del acoso sexual.
y del acoso por razón de sexo.
9. Y a la sensibilización y comunicación.

2. Después de la publicación del Convenio,
en los 3 meses siguientes,
cada empresa creará su comisión de igualdad.

El objetivo de la comisión de igualdad
es asegurar su cumplimiento, revisar, actualizar,
evaluar y proponer nuevas acciones.

También se procederá a tramitar denuncias por acoso
cuando sea necesario.

**Disposición adicional quinta. Cláusula de no aplicación
del Convenio colectivo.**

La empresa puede cambiar algunas condiciones de trabajo
si hay razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para hacerlo, debe:

1. Llegar a un acuerdo
con los representantes de los trabajadores
que puedan negociar el Convenio colectivo,
según el artículo 87.1.
2. Hacer un período de consultas,
según el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones que puede cambiar son:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Trabajo a turnos.

- d) El salario y cómo se paga.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando superen los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La no aplicación será efectiva cuando empresa y representantes legales de los trabajadores estén de acuerdo y comuniquen esta no aplicación a la comisión paritaria en el plazo de 15 días desde que se crea la comisión negociadora. Antes del acuerdo, debe haber un período de consultas, como dice el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no hay acuerdo entre las partes durante el periodo de consultas se hará lo que indica el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consulta concluya sin acuerdo se acudirá a la Comisión Paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la no aplicación, y tomará una decisión, en un plazo no superior a 7 días desde su recepción.

Disposición adicional sexta. Cantidades en concepto de adelanto.

La empresa puede adelantar la subida del sueldo hasta que sea obligatorio dar esta subida.

Disposición adicional séptima. Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Las trabajadoras y trabajadores con contratos a tiempo parcial con fecha anterior al 4 de julio de 2019 mantendrán las condiciones que dice el artículo 19.1 del 14 Convenio de centros y Servicios de atención a las personas con discapacidad.

Disposición adicional octava. Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario entre sindicatos y patronales.

Se crea un órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad que se aplica a toda España.

Este órgano desarrollará programas para informar sobre riesgos profesionales del sector, derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores sobre prevención así como medidas para promover la prevención.

Este órgano será el responsable de llevar a cabo todas las acciones que se incluyen en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

La sede está en el domicilio social de la comisión paritaria en calle Ramírez de Arellano, número 19, planta 4 Código Postal 28043, Madrid.

El Órgano paritario está compuesto por las organizaciones que han firmado este Convenio. Este Órgano tendrá mínimo 1 representante de cada organización además de tener el mismo número de representantes de las empresas y de los trabajadores. En la primera reunión se elegirá el presidente que será un representante de los empresarios y se elegirá el secretario que será un representante de los trabajadores.

Tanto la persona que se encarga de la presidencia como la que se encarga de la secretaria podrán ir acompañados de asesores para asistir a las reuniones.

Los miembros del Órgano paritario serán elegidos y sustituidos por los representantes de las patronales o de los trabajadores de este Convenio.

Los miembros de este Órgano paritario ejercerán sus funciones mínimo durante 4 años y 3 meses.

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

- a) Difundir información sobre los riesgos profesionales en el sector de la atención a personas con discapacidad y sobre los derechos y obligaciones del empresario y de las trabajadoras y trabajadores.
- b) Sugerir una estrategia, programas de actuación como formación, campañas de sensibilización, etcétera, y proponer planes a seguir para garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores en el sector.
- c) Crear y organizar cursos sobre prevención de riesgos del sector para los trabajadores y trabajadoras.
- d) Elaboración de una **memoria anual**.
- e) Evaluación anual de acciones preventivas como reducción de accidentes o enfermedades laborales y actuaciones para prevenir riesgos.
- f) Seguimiento de los accidentes que ocurren en el trabajo y creación de datos estadísticos para aquellos accidentes que son considerados graves o mortales.

g) Organizar visitas a empresas que tienen entre 6 y 50 empleados y no cuentan con representación de las trabajadoras y trabajadores.

Estas visitas no deben interrumpir las tareas o actividades normales y las medidas de seguridad implementadas en la empresa.

h) Proponer ideas o soluciones para disminuir los accidentes de trabajo.

i) Obtener un reconocimiento oficial que permita a la entidad participar en la creación de políticas y programas relacionados con la seguridad y salud laboral, tanto a nivel del Ministerio de Trabajo e Inmigración como de los gobiernos autónomos.

j) Favorecer a las empresas a mejorar sus prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, ofrece una ventaja económica a aquellas empresas que demuestren un compromiso real con la prevención de accidentes laborales.

Disposición transitoria primera. Complemento de puesto 15 Convenio.

Debido a los cambios en las tablas salariales establecidos en el 15 Convenio, algunos puestos de trabajo que antes tenían un salario base mayor en el 14 Convenio, ahora tienen un salario base menor. Para compensar esta disminución salarial, se ha creado un complemento específico, llamado complemento de puesto 15 Convenio.

Los puestos de trabajo que recibirán este complemento específico son los siguientes:

1. Jefe o jefa de administración.
2. Jefe o jefa de producción.
3. Jefe o jefa de 1ª de administración.
4. Adjunto a la producción.
Es decir, jefe de producción.
5. Técnico o técnica de gestión administrativa.

Los anteriores puestos de trabajo han sido asignados en el nuevo Convenio en el grupo profesional 3 / 3 Personal Técnico, en Técnico Superior nivel 1.

El complemento de puesto 15 Convenio se calculará restando 1.157,21 euros del salario base que estaba en el 14 Convenio.

Por ejemplo:

si el salario base del puesto

según el 14 Convenio es de 2.000 euros,

el cálculo sería:

$2.000 - 1.157,21 = 842,79$ euros (Complemento de puesto del 15 Convenio).

Este complemento de puesto del 15 Convenio

no puede ser compensado por otro beneficio

como días libres, más vacaciones, etcétera.

Tampoco podrá ser absorbible por otros incrementos salariales.

Es decir, si por ejemplo hay aumentos salariales

este complemento no se verá afectado ni reducido.

Y, además, este complemento es revalorizable.

Esto quiere decir que el valor de este complemento puede aumentar con el tiempo.

Disposición transitoria segunda. Tablas salariales del personal docente en pago delegado 2019.

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2010,
de 20 de mayo

y el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 julio

se dificulta la igualdad salarial en el sector público,

en concreto en el ámbito educativo

de las Comunidades Autónomas

y en el territorio del **Ministerio de Educación**

y Formación Profesional.

El Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo buscaba reducir los salarios del personal docente. Y el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 julio fortaleció las medidas de estabilidad presupuestaria y buscó fomentar la competitividad.

Entre el año 2011 y 2016 cada comunidad autónoma hizo lo que quiso a la hora de revisar y pagar los salarios de los docentes.

En algunos momentos, las revisiones de los salarios se hicieron sin tener en cuenta los acuerdos alcanzados entre los sindicatos y la administración.

Esto causó que el personal docente de diferentes comunidades autónomas recibieran cantidades distintas por los mismos conceptos salariales, a pesar de que estos conceptos estaban regulados a nivel estatal.

Esto se debió a que algunas comunidades autónomas utilizaron los fondos asignados por el gobierno central para calcular y pagar los salarios de los docentes, siguiendo las directrices establecidas a nivel nacional, mientras que otras comunidades autónomas optaron por utilizar criterios propios o aplicaron los fondos de manera diferente, lo que generó desigualdades en los salarios de los docentes a nivel nacional.

Por ello,
los representantes de los docentes realizaron acuerdos para que la Administración Pública ajustara y revisará los salarios de los docentes como el salario base, el complemento por antigüedad y el complemento autonómico garantizando así que todos los docentes tengan las mismas condiciones salariales.

A partir de enero de 2022
todo el personal docente
podrá beneficiarse de las nuevas tablas salariales a nivel nacional
según lo establecido
en los **Presupuestos Generales del Estado**.
Las tablas salariales del anexo 5 de este Convenio se aplicarán en Andalucía, Extremadura, Navarra, Islas Baleares, La Rioja, Ceuta y Melilla.

En estas comunidades autónomas,
el salario de los docentes
están calculados en función de los **módulos de conciertos**
establecidos en los Presupuestos Generales
del Estado.

En el resto de comunidades autónomas,
el salario de los docentes
se actualizarán al año según las leyes
de Presupuestos Generales del Estado.

Las comunidades autónomas podrán establecer pagos adicionales
para compensar cualquier reducción salarial
debido a cambios en la Ley
de Presupuestos Generales del Estado
o adoptar otras medidas para igualar los salarios
con el convenio colectivo.

Cualquier cambio en los salarios
deberá ser acordado
entre las organizaciones sindicales y patronales
en la Comunidad Autónoma.
Los acuerdos alcanzados deberán ser enviados
a una comisión paritaria para ser revisados
y después ser publicados en el Boletín Oficial
del Estado (BOE).

Los ajustes salariales
no podrán superar los límites presupuestarios establecidos
ni generar costos adicionales para las administraciones públicas.
A ninguna trabajadora o trabajador podrá reducirse su salario,
durante estos ajustes salariales.

Las organizaciones patronales nacionales
podrán solicitar el pago anticipado
de futuros incrementos salariales,
pero se recomienda
no incluir estos incrementos en el salario base
para evitar desequilibrios salariales.

Disposición transitoria tercera. Gratificación Extraordinaria para Centros Educativos con Concierto.

Las trabajadoras y trabajadores recibirán un pago adicional,
conocido como gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias
las recibirán todas las trabajadoras y trabajadores
que trabajen en los centros educativos concertados.

Los centros educativos concertados
son aquellos centros privados
que reciben financiación pública para ofrecer educación.

La Gratificación de 2019 se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Gratificación 2019} = A + (B \times \text{Número de Trienios devengados}).$$

La Gratificación 2019 se refiere a la cantidad de dinero
que corresponde como pago adicional por ese año.

La letra A se refiere a una cantidad fija.

Puede ser una cantidad

concedida a todas las trabajadoras y trabajadores.

La letra B se refiere a una cantidad variable

que depende de la antigüedad

de las trabajadoras y trabajadores

siendo multiplicada por el número

de períodos de tres años trabajados

por las trabajadoras o trabajadores.

La gratificación correspondiente a 2019

deberá ser abonada por la empresa

a lo largo del año 2019.

Gratificación a abonar en 2019		
Puesto de trabajo	Importe Gratificación extraordinaria 2019 (A)	Importe Gratificación extraordinaria 2019 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2018 (B)
3. Personal complementario titulado.		
3.1. Psicóloga o psicólogo.	247,10 euros	8,96 euros
3.2. Pedagoga o pedagogo.	247,10 euros	8,96 euros
3.3. Psicopedagoga o psicopedagogo.	247,10 euros	8,96 euros

3.4. Otros titulados grado superior o postgrado.	247,10 euros	8,96 euros
3.5. Logopeda.	233,10 euros	6,02 euros
5.6. Fisioterapeuta.	233,10 euros	6,02 euros
5.7. Trabajadora o trabajador social.	224,70 euros	6,02 euros
5.8. Otros titulados grado medio o grado.	224,70 euros	6,02 euros
4. Personal complementario auxiliar.		
4.1. Auxiliar técnico Educativo o Educador de educación especial.	128,52 euros	4,90 euros
4.2. Cuidadora o cuidador.	127,54 euros	4,90 euros
5.1. Personal de administración.		
5.1.1. Jefa o jefe de administración.	187,60 euros	7,00 euros
5.1.2. Jefa o jefe de 1ª de administración.	175,84 euros	6,44 euros
5.1.3. Jefa o jefe de 2ª de administración.	167,86 euros	6,16 euros
5.1.4. Técnica o técnico de gestión administrativa.	167,86 euros	6,16 euros
5.1.5. Oficiala u oficial de 1ª de administración.	125,86 euros	4,76 euros
5.1.6. Oficiala u oficial de 2ª de administración.	120,54 euros	4,48 euros
5.1.7. Auxiliar gestión administrativa.	112,70 euros	4,06 euros

5.2. Personal de servicios generales.		
5.2.8. Oficiala u oficial de 1ª de oficios.	126,84 euros	5,04 euros
5.2.9. Oficiala u oficial de 2ª de oficios.	119,42 euros	4,62 euros
5.2.10. Jefa o jefe de cocina.	139,02 euros	5,60 euros
5.2.11. Cocinera o cocinero.	119,42 euros	4,62 euros
5.2.12. Ayudante de cocina.	104,30 euros	4,06 euros
5.2.13. Conductora o conductor.	119,42 euros	4,62 euros
5.2.14. Conserje.	113,12 euros	4,48 euros
5.2.15. Auxiliar de servicios generales.	113,12 euros	4,48 euros
5.2.16. Ordenanza.	109,06 euros	4,20 euros
5.2.17. Portera o portero – vigilante.	104,86 euros	4,06 euros
5.2.18. Telefonista.	103,88 euros	4,06 euros
5.2.19. Personal no cualificado.	101,22 euros	3,92 euros
5.2.20. Personal de servicios domésticos.	101,22 euros	3,92 euros

Y la Gratificación de 2020 se calcula de la siguiente manera:

Gratificación 2020 = C + (D x Número de Trienios devengados).

La Gratificación 2020 se refiere a la cantidad de dinero que corresponde como pago adicional por ese año.

La letra C se refiere a una cantidad fija.

Puede ser una cantidad concedida a todas las trabajadoras y trabajadores.

La letra D se refiere a una cantidad variable que depende de la antigüedad

de las trabajadoras y trabajadores

siendo multiplicada por el número

de períodos de tres años trabajados

por las trabajadoras o trabajadores.

La gratificación correspondiente a 2020

deberá ser abonada por la empresa

antes de finalizar el primer trimestre de 2020.

Gratificación a abonar en 2020		
Puesto de trabajo	Importe Gratificación extraordinaria 2020 (C)	Importe Gratificación extraordinaria 2020 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (D)
3. Personal complementario titulado.		
1. Psicóloga o psicólogo.	405,58 euros	14,70 euros
2. Pedagoga o pedagogo.	405,58 euros	14,70 euros
3. Psicopedagoga o psicopedagogo.	405,58 euros	14,70 euros
4. Otros titulados grado superior o postgrado.	405,58 euros	14,70 euros
5. Logopeda.	371,14 euros	9,80 euros
6. Fisioterapeuta.	371,14 euros	9,80 euros
7. Trabajadora o trabajador social.	371,14 euros	9,80 euros
8. Otros titulados grado medio o grado.	371,14 euros	9,80 euros
4. Personal complementario auxiliar.		
1. Auxiliar técnico Educativo o Educador de educación especial.	210,84 euros	7,98 euros
2. Cuidadora o cuidador.	209,30 euros	7,98 euros

5.1. Personal de administración.		
1. Jefa o jefe de administración.	307,86 euros	11,48 euros
2. Jefa o jefe de 1ª de administración.	288,54 euros	10,64 euros
3. Jefa o jefe de 2ª de administración.	275,38 euros	10,08 euros
4. Técnica o técnico de gestión administrativa.	275,38 euros	10,08 euros
5. Oficiala u oficial de 1ª de administración.	206,64 euros	7,84 euros
6. Oficiala u oficial de 2ª de administración.	197,82 euros	7,14 euros
7. Auxiliar gestión administrativa.	184,94 euros	6,86 euros
5.2. Personal de servicios generales.		
8. Oficiala u oficial de 1ª de oficios.	208,18 euros	8,26 euros
9. Oficiala u oficial de 2ª de oficios.	196,00 euros	7,56 euros
10. Jefa o jefe de cocina.	228,34 euros	9,24 euros
11. Cocinera o cocinero.	196,00 euros	7,56 euros
12. Ayudante de cocina.	171,08 euros	6,58 euros
13. Conductora o conductor.	196,00 euros	7,56 euros

14. Conserje.	185,78 euros	7,28 euros
15. Auxiliar de servicios generales.	185,78 euros	7,28 euros
16. Ordenanza.	179,06 euros	7,00 euros
17. Portera o portero – vigilante.	172,06 euros	6,58 euros
18. Telefonista.	170,54 euros	6,58 euros
19. Personal no cualificado.	166,18 euros	6,44 euros
20. Personal de servicios domésticos.	166,18 euros	6,44 euros

Disposición transitoria cuarta. Gratificación extraordinaria para centros educativos sin concierto.

El personal docente

y el personal complementario titulado

recibirán una gratificación extraordinaria de 400 euros.

El personal complementario auxiliar

y el personal de administración y servicios generales

recibirán una gratificación de 250 euros.

Las gratificaciones serán pagadas por la empresa durante el año 2019.

Disposición transitoria quinta. Auxiliar técnico educativo.

Sigue siendo personal de los centros educativos
el personal Auxiliar Técnico Educativo
sus siglas son ATE
siempre que cumplan con los requisitos
y su salario se actualizará
según se indica en este convenio.

La persona trabajadora no podrá ser Auxiliar Técnico Educativo
si la Administración exige en su oferta laboral
un puesto de Técnico Superior en Integración Social.
O que la Administración exija el título
u **homologación** de Técnico Superior en Integración Social.

Si se dan una de estas dos situaciones
el personal Auxiliar Técnico Educativo pasará a ser
Técnico Superior en Integración Social
y percibirán el salario de Técnico Superior nivel 1.

Disposición transitoria sexta.

Intérprete de lengua de signos.

La comisión negociadora se reunirá
en un plazo de 3 meses,
si la titulación exigida para las trabajadoras y trabajadores
como intérpretes de signos se modifica.

La comisión negociadora se reunirá
para cambiar y ajustar la clasificación profesional
de este Convenio.

Disposición transitoria séptima. Aplicación del SMI.

SMI se refiere al Salario Mínimo Interprofesional.

El Real Decreto 1463/2018, de 21 de diciembre crea un complemento salarial que es absorbible, es decir que, si se produce un aumento salarial, este complemento puede reducirse o desaparecer.

Este complemento salarial sólo es aplicado a aquellas trabajadoras y trabajadores que su Salario Mínimo Interprofesional sea inferior a 900 euros.

Disposición transitoria octava. Titulados de Grado Superior 14 Convenio Colectivo.

Las trabajadoras y trabajadores Titulados de Grado Superior que estaban en la empresa con el 14 convenio serán reclasificados al Grupo II Personal Titulado nivel 3 en el nuevo convenio.

Disposición final.

El 15 Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).
Excepto algunos artículos de este convenio que tienen una fecha de entrada en vigor diferente.

ANEXO I. Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros educativos.

En este anexo se describirán las funciones principales de todos los puestos de trabajo mencionados en este Convenio.

Para ciertos puestos de trabajo se ha establecido una referencia con el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)**.

Esto significa que al consultar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se podrá encontrar una descripción detallada de los requisitos necesarios para ese puesto.

1. Personal directivo.

El puesto de trabajo será de director, gerente o ejecutivo.

Las funciones serán coordinar todas las tareas que se realizan en la empresa.

Para esto tendrá que planificar y supervisar todas las actividades para que todo funcione de manera correcta.

La empresa podrá seleccionar a docentes para ocupar cargos directivos-pedagógicos de manera temporal sin importar su pertenencia a un grupo específico.

Los cargos directivos-pedagógicos pueden ser:

- Directora pedagógica o director pedagógico.
- Subdirectora pedagógica o subdirector pedagógico.
- Jefa o jefe de Estudios.
- Encargada o encargado de Residencia.

Estos nombramientos implican un aumento en las responsabilidades, la jornada laboral y el salario.

Una vez que el docente deje de ocupar el cargo directivo, volverá a las condiciones laborales y salariales del resto del personal docente.

2. Personal docente.

El puesto de trabajo será de profesora o profesor.

Las funciones serán coordinar y dirigir un grupo de estudiantes con necesidades educativas especiales, proporcionándoles las herramientas y el apoyo necesario para su desarrollo integral.

Al personal docente se le exige titulación específica de grado universitario, según las normas educativas de la administración.

- 1. Profesora o profesor de Educación Secundaria que impartan clases de educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional.

- 2. Profesora o profesor de Educación Primaria que impartan clases de primaria, educación básica obligatoria y transición a la vida adulta.
- 3. Profesora o profesor de Educación Infantil.
- 4. Profesora o profesor de Audición y Lenguaje.
- 5. Profesora o profesor de Apoyo.

Este personal realiza actividades concretas al alumnado con discapacidad según la titulación universitaria que haya cursado, las necesidades del centro educativo y las leyes actuales.

Este personal, diseña actividades de forma personalizada con las técnicas y estrategias más adecuadas para conseguir el máximo desarrollo posible de cada uno de sus alumnas y alumnos.

6. Profesora o profesor de taller.

Este personal, forma al alumnado con discapacidad en la adquisición de conocimientos y técnicas para que puedan realizar trabajos para los que se han formado.

La profesora o profesor de taller para poder impartir la formación debe de tener una formación mínimo de nivel 3 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales sus siglas son CNCP o formación superior relacionada con la familia profesional de la que impartirá la formación. Por ejemplo, para impartir una formación relacionada con la preparación de cócteles y bebidas y servir en una barra la formación o experiencia laboral del profesor o profesora de taller tiene que tener relación con la hostelería y el turismo.

3. Personal complementario titulado.

Este personal realiza funciones de explorar, diagnosticar, orientar, apoyar y educar para ejercer este puesto laboral. Es imprescindible poseer titulación universitaria.

1. Psicóloga o psicólogo.
2. Pedagoga o pedagogo.
3. Psicopedagoga o psicopedagogo.

Este personal orienta y asesora desde el punto de vista psicológico y pedagógico, a los profesionales que intervienen con los alumnos. También asesora y orienta a familiares y tutores legales de los alumnos.

4. Otras tituladas o titulados de grado superior o postgrado.

Este personal realiza funciones de su especialidad.

5. Logopeda.

Este personal usa la comunicación alternativa y/o aumentativa para rehabilitar trastornos de la voz, la audición, el lenguaje y el habla de los alumnos.

Informa y asesora a los profesionales del centro, a las familias y/o tutores legales del alumnado.

Evalúa y programa tratamientos específicos.

Proporciona sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, elabora intervenciones y tratamientos relacionados con alimentación y comunicación funcional.

6. Fisioterapeuta.

Este personal se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora del aparato locomotor-neurológico.

Coordina, asesora, evalúa y realiza tratamientos fisioterapéuticos.

Asesora en temas de ergonomía y de ayudas técnicas al alumnado del centro educativo.

7. Trabajadora o trabajador social.

Este personal define las dificultades o carencias de los estudiantes y buscan soluciones.

Para ello, evalúa, selecciona y proporciona los elementos necesarios para equipar el hogar del estudiante.

También proporcionan prestaciones al alumnado.

El trabajo de la trabajadora o trabajador social, está coordinado con los profesionales que atienden al alumno o alumna con necesidades educativas especiales en el centro educativo y sus tutores legales.

8. Otras tituladas o titulados de grado medio o grado.

Este personal realiza las funciones propias de su titulación.

4. Personal complementario auxiliar.

Este personal realiza funciones de atención física, como por ejemplo la asistencia en actividades de la vida diaria, alimentación, higiene o movilidad.

Atención psíquica, como por ejemplo, la estimulación de habilidades cognitivas y sociales y la atención social, como por ejemplo, facilitar la interacción con otros compañeros.

Con estas funciones se pretende mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno del alumnado.

Dentro de este grupo, se incluyen los siguientes puestos de trabajo:

1. Educadora o educador de Educación Especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.

Este personal acompaña a un grupo de alumnos con necesidades educativas especiales sus siglas son ACNEE,

realizan programas de autonomía personal e higiene y de enseñanza-aprendizaje bajo supervisión del tutor para satisfacer necesidades básicas de aseo, alimentación, descanso e interacción grupal, favoreciendo su autonomía y seguridad.

CNCP: son las siglas de Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Referencia CNCP: Atención al alumnado con necesidades educativas especiales sus siglas son ACNEE en centros educativos.

Nivel 3.

2. Cuidadora o cuidador.

Este personal presta servicios de asistencia y atención a personas con discapacidad en el centro educativo.

Mantiene y mejora la autonomía personal y las relaciones con el entorno.

También podrá acompañar en las actividades que sean fuera del centro escolar y estén en el Plan Anual de Centro, acompañar en los desplazamientos del domicilio al centro y del centro al domicilio.

Por último, podrá ocuparse de la alimentación de este alumnado.

CNCP: son las siglas de Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

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

Nivel: 2. Técnico de atención a personas en situación de dependencia.

Ciclo Formativo Grado Medio, sus siglas son CFGM.

3. Intérprete de lengua de signos.

Interpreta las lenguas de signos del Estado Español, el Sistema de Signos Internacional y realiza actividades de guía interpretación de personas sordociegas.

Este personal debe poseer la titulación de Formación Profesional de Grado Superior.

Referencia CNCP: Nivel 3.

4. Técnico Superior en Integración Social.

Este personal, se encarga de programar, organizar, implementar y evaluar intervenciones de integración social, para ello debe promover la igualdad de oportunidades y garantizar la creación de entornos seguros tanto para el profesional como para la persona destinataria.

Referencia CNCP:

Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Nivel 1.

V. Personal de administración y servicios generales.

Este personal, optimiza los recursos humanos y materiales para desarrollar su actividad y ofrece la mejor calidad del servicio.

Realiza las tareas que le son encomendadas con cierta autonomía y responsabilidad según el puesto de trabajo y puede tener supervisión.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo incluidos en 2 subgrupos:

Subgrupo V.1. Personal de administración.

1. Jefa o jefe de administración.

Profesional que puede tener poder pero depende directamente de la dirección.

Se encarga de la gestión administrativa del centro.

Tiene una formación completa, domina la legislación vigente, es el máximo responsable de ejecutar las instrucciones que reciba de la empresa y de estructurar, organizar y coordinar de manera eficiente y eficaz todos los servicios que ofrece el centro.

Referencia CNCP: Familia profesional.

Administración y gestión. Nivel 3.

2. Jefa o jefe de 1ª de administración. se lee de primera de administración.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión.

Nivel 3.

La persona que ocupa este cargo
puede ascender a jefe de administración
tras superar dos evaluaciones seguidas.
la primera de ellas se realizará antes
del 31 de diciembre de 2015.

3. Técnica o técnico de gestión administrativa.

Realiza tareas de gestión administrativa de
contabilidad, auditoría, finanzas, comercio,
fiscalidad y de recursos humanos de la empresa
según la normativa de la empresa,
y la legislación actual.

Referencia CNCP: Familia Profesional. Administración y Gestión.

Nivel 3.

4. Oficiala u oficial de 1ª de administración.

Se lee de primera de administración.

Tiene iniciativa y responsabilidad.

Hace las tareas que un jefe o técnico en gestión administrativa
le ordena.

Realiza estadísticas, liquidaciones, cálculos de nóminas, sueldos,
transcripción de libros de cuentas.

Referencia CNCP: Familia Profesional. Administración y Gestión.

Nivel 2.

5. Oficiala u oficial de 2ª de administración.

Se lee de segunda de administración.

Tiene iniciativa y responsabilidad.

Hace las tareas que un jefe u Oficial de 1ª.

Realiza estadísticas, redacción de correspondencia, liquidaciones, cálculos de nóminas, sueldos y transcripción de libros de cuentas.

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

Asciende a puesto de Oficiala u oficial de 1ª se lee primera de administración al superar 2 evaluaciones.

La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

6. Auxiliar de gestión administrativa.

Realiza tareas de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, registros contables, archivo de información, siguiendo la normativa actual

y según los criterios de calidad establecidos

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

Subgrupo V.2. Personal de servicios generales.

7. Oficiala u oficial de 1ª de oficios. Se lee de primera de oficios.

Este personal se encarga de las instalaciones,

para ello planifica, ejecuta, gestiona

o realiza su mantenimiento

según la normativa de seguridad

y la normativa de prevención de riesgos laborales

y de riesgos medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento.

Nivel 2.

8. Oficiala u oficial de 2ª de oficios. Se lee de segunda de oficios.

Este personal está a las órdenes de un jefe oficial de 1ª se lee primera.

Se encarga de realizar el montaje de las instalaciones, planifica, gestiona o realiza el mantenimiento según las normas de seguridad, de prevención de riesgos laborales y de riesgos medioambientales.

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

Asciende a puesto de Oficiala u oficial de 1ª se lee primera de oficios al superar 2 evaluaciones.

La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

9. Jefa o jefe de cocina.

Este personal se encarga de distribuir el trabajo al equipo, optimiza los recursos materiales y humanos, controla la calidad de todos los procesos y asegura la conservación de los alimentos.

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

10. Cocinera o cocinero.

Este personal se encarga de preparar, presentar y conservar los alimentos, definir ofertas gastronómicas aplicar todas las técnicas necesarias para la elaboración de los alimentos, respetar las normas y las prácticas de seguridad e higiene en la manipulación de alimentos.

Este personal se encarga de preparar, presentar y cocinar elaboraciones sencillas, también ayuda en la elaboración de comidas más complejas. Sigue las normas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Cocina.

Nivel: 2.

11. Ayudanta o ayudante de cocina.

Este personal se encarga de preparar, presentar y cocinar elaboraciones sencillas, también ayuda en la elaboración de comidas más complejas. Sigue las normas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Operaciones básicas de cocina.

Nivel: 2.

12. Conductora o conductor.

Este personal realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 9 plazas incluidos el conductor o conductora.

Aplica el reglamento de transporte de viajeros y seguridad vial así como también, la normativa de salud y medioambiente.

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

Nivel 2.

Nivel 2 indica el nivel de formación requerido para obtener esta cualificación.

Para estas cualificaciones es necesario haber cursado educación obligatoria secundaria y formación profesional.

13. Auxiliar de servicios generales.

El auxiliar de servicios generales es una persona encargada de realizar diversas tareas administrativas como enviar correos, hacer copias, escanear documentos, organizar documentos, atender llamadas telefónicas, etcétera.

Referencia **CNCP**.

CNCP son las siglas de catálogo nacional de las cualificaciones profesionales.

Cualificación profesional:

operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales con nivel 1.

Nivel 1 indica el nivel de formación requerido para obtener esta cualificación.

Para estas cualificaciones
es necesario haber cursado
educación obligatoria secundaria.

14. Personal de servicios domésticos.

El personal de servicios domésticos
es una persona encargada de la limpieza
de suelos, mobiliario, paredes, ventanas,
cuidado de la ropa como lavado y planchado,
vestir camas, etcétera.,
cumpliendo con la normativa
de prevención de riesgos laborales.

Referencia CNCP.

CNCP son las siglas de catálogo nacional
de las cualificaciones profesionales.

Cualificación profesional:

Empleo doméstico con nivel 1.

Nivel 1 indica el nivel de formación
requerido para obtener esta cualificación.

Para estas cualificaciones
es necesario haber cursado
educación obligatoria secundaria.

ANEXO 2. Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior Convenio a los grupos profesionales que se establecen en este Convenio Colectivo correspondientes a centros especiales de empleo y centros de atención especializada.

A continuación, se muestra la tabla de conversión de los grupos profesionales del 14 Convenio y del actual 15 Convenio.

Clasificación 15 Convenio Colectivo.		Clasificación 14 Convenio Colectivo.
Grupo 2. Personal titulado.	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicóloga o psicólogo Clínico.
	Titulado nivel 2.	Titulada o titulado Grado Medio o grado. Trabajadora o trabajador social, Psicóloga o psicólogo, Educadora o educador Social. Terapeuta Ocupacional. Logopeda. Fisioterapeuta. Pedagoga o pedagogo, psicopedagoga o psicopedagogo. Diplomada Universitaria o diplomado universitario en enfermería. Psicomotricista.

Grupo 3. Personal técnico.	Técnico Superior nivel 1.	Encargada o encargado de Taller. Monitora o monitor-educadora o educador. Preparadora o preparador laboral. Técnico de gestión administrativa. Intérprete de lengua de signos. Técnico Superior en Integración Social /Técnico en Programas de prevención e inserción social. Profesora o profesor de taller. Técnico especialista. Gobernanta o gobernante. Jefa o jefe de Cocina. Jefe de Producción/Jefe de Administración. Adjunta o adjunto de producción. Jefa o jefe 1.ª administración.
	Técnico.	Cocinera o cocinero. Conductora o conductor. Oficiala u oficial 1.ª administración *. Oficiala u oficial 2.ª administración. Oficiala u oficial 1.ª oficios *. Oficiala u oficial 2.ª oficios. Cuidadora o cuidador. Auxiliar de enfermería. Asistenta o asistente personal. Oficiala u oficial especialista.
	Técnico Auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa. Ayudante de cocina. Auxiliar de servicios generales. Personal de servicios domésticos. Auxiliar especialista. Operaria u operario**.

Grupo 4. Operario/ Auxiliar.	Operario/ Auxiliar.	Operaria u operario con necesidad de apoyo Operaria u operario.**
------------------------------------	------------------------	---

* Todos las oficialas u oficiales de 1ª
serán considerados como personal técnico
y su salario base será de 990 euros.
Si una oficiala u oficial de 1ª desempeña un puesto
que requiere una titulación técnica de grado superior,
sus siglas son FPII,
y cuenta con esta titulación,
su salario podría ser superior.
Por ejemplo, un oficial de mantenimiento de edificios
con un título de técnico
en mantenimiento de edificios.

Si el puesto de trabajo no requiere una formación específica
y el trabajador no la posee,
se aplicará la regla general
y será considerado como personal técnico.

Cuando surja una duda
sobre la acomodación de una trabajadora o trabajador
en la nueva clasificación,
se podrá solicitar una resolución a la Comisión Paritaria.

**** Las trabajadoras y trabajadores**

que estaban clasificados como operarias u operarios
en el 14 Convenio serán acomodados
de la siguiente manera:

1. En el grupo profesional de operaria u operario:
las trabajadoras y trabajadores
que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 88
mantendrán su clasificación como operarios
en el nuevo convenio 15.

2. En el Grupo Profesional 3, como Técnico Auxiliar:
las trabajadoras y trabajadores
que no cumplan con los requisitos
para ser clasificados como operarios
según lo establecido en el artículo 88.
En este caso, se clasificarán en el Grupo Profesional 3,
como Técnico Auxiliar
en el nuevo convenio 15.

ANEXO 3. Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2019, 2020 y 2021.

Grupo profesional.		Salario de entrada (salario base)	CD N1 (7,50%)	SB+N1	CD N2 (5,50%)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)
Grupo 2. Personal titulado.	Titulado nivel 3.	1.750,00 euros	131,25 euros	1.881,25 euros	96,25 euros	1.997,50 euros
	Titulado nivel 2.	1.330,00 euros	99,75 euros	1.429,75 euros	73,15 euros	1.505,90 euros
Grupo 3. Personal técnico.	Técnico superior nivel 1.	1.225,00 euros	91,88 euros	1.316,88 euros	67,38 euros	1.384,25 euros
	Técnico.	990,00 euros	74,25 euros	1.064,25 euros	54,45 euros	1.118,70 euros
	Técnico auxiliar 2019.	900,00 euros	67,50 euros	967,50 euros	49,50 euros	1.017,00 euros
	Técnico auxiliar 2020.	900,00 euros	67,50 euros	967,50 euros	49,50 euros	1.017,00 euros
	Técnico auxiliar 2021.	930,00 euros	69,75 euros	999,75 euros	51,15 euros	1.050,90 euros
Grupo 4. Operario.	Operaria u operario *Auxiliar 2019.	737,00 euros	55,28 euros	792,28 euros	40,54 euros	832,81 euros
	Operaria u operario *Auxiliar 2020.	774,00 euros	58,05 euros	832,05 euros	42,57 euros	874,62 euros
	Operario/ Auxiliar 2021.	800,00 euros	60,00 euros	860,00 euros	44,00 euros	904,00 euros

* En los casos que proceda se aplicará la Disposición Transitoria cuarta llamada Aplicación del SMI.

Anexo 4. Tablas Salariales 2019 Personal Complementario y Personal de Administración y Servicios de Centros de Educación Especial con Concierto.

	Salario base.	Antigüedad (valor del trienio).	Nocturnidad (complemento hora nocturna).
III. Personal complementario titulado.			
1.Psicóloga o psicólogo.	1.854,60 euros	67,17 euros	4,06 euros
2.Pedagoga o pedagogo.	1.854,60 euros	67,17 euros	4,06 euros
3.Psicopedagoga o psicopedagogo.	1.854,60 euros	67,17 euros	4,06 euros
4.Otros titulados grado superior o postgrado.	1.854,60 euros	67,17 euros	4,06 euros
5.Logopeda.	1.697,42 euros	44,84 euros	3,70 euros
6.Fisioterapeuta.	1.697,42 euros	44,84 euros	3,70 euros
7.Trabajadora o trabajador social.	1.697,42 euros	44,84 euros	3,70 euros
8.Otros titulados grado medio o grado.	1.697,42 euros	44,84 euros	3,70 euros
IV. Personal complementario auxiliar.			
1.Auxiliar técnico Educativo Educador de educación especial.	990,00 euros	36,65 euros	2,11 euros
2.Cuidadora o cuidador.	990,00 euros	35,64 euros	2,09 euros
3.Intérprete en lengua de signos.	1.225,00 euros	44,89 euros	2,40 euros
4.Técnico Superior en Integración Social.	1.225,00 euros	44,89 euros	2,40 euros

	Salario base.	Antigüedad (valor del trienio).	Nocturnidad (complemento hora nocturna).
V1. Personal de administración.			
1.Jefa o jefe de administración.	1.407,90 euros	52,64 euros	2,86 euros
2.Jefa o jefe de 1ª de administración.	1.319,74 euros	48,67 euros	2,67 euros
3.Técnica o técnico de gestión administrativa.	1.259,45 euros	46,06 euros	2,55 euros
4.Oficiala u oficial de 1ª de administración.	945,53 euros	35,87 euros	1,92 euros
5.Oficiala u oficial de 2ª de administración.	904,42 euros	33,16 euros	1,84 euros
6.Auxiliar gestión administrativa.	845,43 euros	30,95 euros	1,72 euros
V2. Personal de servicios generales.			
7.Oficiala u oficial de 1ª de oficios.	952,21 euros	37,81 euros	1,93 euros
8.Oficiala u oficial de 2ª de oficios.	896,59 euros	34,79 euros	1,82 euros
9.Jefa o jefe de cocina.	1.044,07 euros	42,12 euros	2,11 euros
10.Cocinera o cocinero.	896,59 euros	34,79 euros	1,82 euros
11.Ayudante de cocina.	782,48 euros	30,24 euros	1,59 euros
12.Conductora o conductor.	896,59 euros	34,79 euros	1,82 euros
13.Auxiliar de servicios generales.	849,68 euros	33,27 euros	1,72 euros
14.Personal servicios domésticos.	760,12 euros	29,50 euros	1,54 euros

ANEXO 5. Tablas Salariales del personal docente en pago delegado 2019.

	Salario base.	Antigüedad (valor del trienio).
II. Personal docente.		
1. Profesora o profesor de secundaria.	1.858,97 euros	47,75 euros
2. Profesora o profesor de primaria y educación básica obligatoria.	1.583, 01 euros	37,87 euros
3. Profesora o profesor de educación infantil.	1.583, 01 euros	37,87 euros
4. Profesora o profesor de audición y lenguaje.	1.583, 01 euros	37,87 euros
5. Profesora o profesor de apoyo.	1.583, 01 euros	37,87 euros
6. Profesora o profesor de taller.	1.583, 01 euros	37,87 euros

Plus de cargo del personal docente.

Complementos por cargo directivo-pedagógico en centros educativos con concierto.

	Importe del Complemento mes.	Trienio.
Directora pedagógica o director pedagógico.	348,99 euros	13,02 euros
Subdirectora pedagógica o subdirector pedagógico.	251,14 euros	11,57 euros
Jefa o jefe de estudios.	225,96 euros	10,85 euros
Jefa o jefe de departamento.	200,96 euros	9,65 euros
Encargada o encargado de residencia.	133,60 euros	-
Secretaria o secretario.	154,29 euros	-

Anexo 6. Tablas Salariales del personal en centros educativos sin concierto 2019.

	Salario base.	Antigüedad (valor del trienio).
II. Personal docente.		
1. Profesora o profesor de secundaria.	1.760,00 euros	65,72 euros
2. Profesora o profesor de primaria y educación básica obligatoria.	1.438,00 euros	46,43 euros
3. Profesora o profesor de educación infantil.	1.438,00 euros	46,43 euros
4. Profesora o profesor de audición y lenguaje.	1.300,00 euros	47,33 euros
5. Profesora o profesor de apoyo.	1.300,00 euros	47,33 euros
6. Profesora o profesor de taller.	1.220,00 euros	40,62 euros
III. Personal complementario titulado.		
1. Psicóloga o psicólogo.	1.760,00 euros	65,72 euros
2. Pedagoga o pedagogo.	1.760,00 euros	65,72 euros
3. Psicopedagoga o psicopedagogo.	1.760,00 euros	65,72 euros
4. Otros titulados grado superior o postgrado.	1.760,00 euros	65,72 euros
5. Logopeda.	1.300,00 euros	47,33 euros
6. Fisioterapeuta.	1.300,00 euros	47,33 euros
7. Trabajadora o trabajador social.	1.300,00 euros	47,33 euros
8. Otros titulados grado medio o grado.	1.300,00 euros	47,33 euros

IV. Personal complementario auxiliar.		
1. Auxiliar técnico Educativo Educador de educación especial.	1.010,00 euros	37,50 euros
2. Cuidadora o cuidador.	990,00 euros	34,77 euros
3. Intérprete en lengua de signos.	1.225,00 euros	44,89 euros
4. Técnico Superior en Integración Social.	1.225,00 euros	44,89 euros
V. Personal de Administración y Servicios Generales.		
V1. Personal de administración.		
1. Jefa o jefe de administración.	1.407,00 euros	52,60 euros
2. Jefa o jefe de 1ª de administración.	1.320,00 euros	48,64 euros
3. Técnica o técnico de gestión administrativa.	1.265,00 euros	46,00 euros
4. Oficiala u oficial de 1ª de administración.	990,00 euros	34,77 euros
5. Oficiala u oficial de 2ª de administración.	990,00 euros	34,77 euros
6. Auxiliar gestión administrativa.	900,00 euros	33,24 euros
V2. Personal de servicios generales.		
7. Oficiala u oficial de 1ª de oficios.	990,00 euros	34,77 euros
8. Oficiala u oficial de 2ª de oficios.	990,00 euros	34,77 euros
9. Jefa o jefe de cocina.	1.225,00 euros	40,08 euros
10. Cocinera o cocinero.	990,00 euros	34,77 euros
11. Ayudante de cocina.	900,00 euros	33,24 euros
12. Conductora o conductor.	990,00 euros	34,77 euros
13. Auxiliar de servicios generales.	900,00 euros	33,24 euros
14. Personal servicios domésticos.	900,00 euros	33,24 euros

Año 2019. Plus de cargo del personal docente.
Complementos por cargo directivo-pedagógico
en centros educativos sin concierto.

	Importe del Complemento mes.	Trienio.
Directora pedagógica o director pedagógico.	369,72 euros	13,81 euros
Subdirectora pedagógica o subdirector pedagógico.	266,05 euros	12,26 euros
Jefa o jefe de estudios.	239,38 euros	11,50 euros
Secretaria o secretario.	149,85 euros	-
Encargada o encargado de residencia.	129,87 euros	-

ANEXO 7. Formulario de consulta a la comisión paritaria del Convenio.

A la comisión paritaria
del 15 Convenio colectivo general de centros
y servicios de atención a personas con discapacidad.

Consultante (nombre, dirección y teléfono):

a) Empleada o empleado (puesto de trabajo): _____

b) Empresa (cargo): _____

c) Organización sindical (cargo): _____

Empresa (nombre, dirección y teléfono):

Actividad (principal, secundaria): _____

Pertenece a alguna asociación empresarial (especificar a cuál o cuáles):

Número de trabajadoras o trabajadores: _____

Número de afectadas o afectados: _____

Puestos de trabajo: _____

Funciones que desarrollan las afectadas o afectados

(especificar la actividad principal y la secundaria): _____

- Representantes de las trabajadoras y trabajadores:

Sindicatos: Sí: _____ No: _____

CC.OO.: _____ / _____ %

UGT: _____ / _____ %

Otros: _____ / _____ %

Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta: _____

Artículos del Convenio que afectan a la consulta: _____

Diccionario.

- **Absorción:** empresa más grande que se une a otra empresa más pequeña.
La multinacional Seat absorbió una empresa de mi pueblo.
- **Acciones formativas profesionales:** talleres o cursos que te ayudan a aprender nuevas habilidades o mejorar las que ya tienes para conseguir un buen trabajo en el futuro.
- **Acreditar:** documento que confirma que algo es verdadero.
Por ejemplo:
Para tener una reducción de las tasas de la universidad me han pedido acreditar que soy familia numerosa.
- **Acreditación:** documento que confirma que algo es verdadero.
Por ejemplo:
Para tener una reducción de las tasas de la universidad me han pedido acreditar que soy familia numerosa.
- **Ámbito temporal:** periodo de tiempo de una ley, acuerdo u otra situación en el que es válido.
- **Amonestación:** advertencia.
- **Anexo:** información extra o complementaria que se incluye al final de un trabajo o documento por escrito y que suele facilitar datos.

- **Antigüedad:** tiempo que una persona trabaja en una empresa.
La antigüedad empieza a contar a partir de la fecha de inicio del primer contrato de trabajo y termina cuando deja de trabajar para esa misma empresa.
- **Arbitraje voluntario:** una tercera persona llamada árbitro decide las nuevas reglas.
- **Asistencia social integral:** conjunto de servicios y ayudas que se ofrecen a las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o dificultad social.
- **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP):** diccionario de los trabajos que existen en España. También describe las habilidades, conocimientos y aptitudes que se necesitan para realizar cada uno de ellos.
- **Categoría profesional:** grupo profesional que tiene un trabajador en el contrato laboral. Depende de la formación o los estudios.
- **Centro de atención temprana:** lugar al que acuden niñas y niños con edades comprendidas entre los 0 y los 3 años que tienen problemas del desarrollo o pueden tenerlos.
En los centros de atención temprana hay logopedas, psicólogos y otros profesionales.

Por ejemplo:

el pediatra nos ha derivado
a un centro de atención temprana para Marcelo.

- **Centros de estimulación precoz:** lugares que ofrecen atención especializada a niños desde el nacimiento hasta los 6 años de edad, con el objetivo de potenciar su desarrollo integral en las áreas física, motriz, cognitiva, comunicativa y socioafectiva.
- **Centros concertados:** colegios que reciben fondos públicos pero son gestionados por entidades privadas como fundaciones u otras entidades.
- **Centros especiales de empleo:** empresa donde la mayoría de las personas que trabajan tienen discapacidad. La empresa recibe ayudas del Gobierno.
- **Certificado de Aptitud Profesional (CAP):** documento obligatorio que acredita que un conductor profesional ha superado la formación necesaria para conducir determinados vehículos por carretera en la Unión Europea.
- **Certificado de profesionalidad:** título oficial, con validez en toda España, que acredita que una persona posee las competencias necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo.

- **Cesa, cesar:** acabar, finalizar, concluir.
- **Comisión mixta Estatal de Formación:** grupo formado por personas que representan a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras. Deciden cómo organizar los cursos de formación para que los trabajadores y trabajadoras aprendan nuevas habilidades o las mejoren.
- **Conciliación:** encontrar el equilibrio perfecto entre tu trabajo y el tiempo que pasas con tu familia y amigos, haciendo las cosas que te gustan.
- **Comisión negociadora:** grupo de personas que se reúnen para discutir y llegar a un acuerdo sobre un tema específico.
Está compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores.
- **Comisión paritaria del convenio colectivo:** organismo compuesto por representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores o sus representantes sindicales.
Su función principal es garantizar el respeto de los derechos de ambas partes y resolver los conflictos de manera justa.
- **Comité de empresa:** grupo de trabajadoras y trabajadores que representan y defienden los derechos del resto de los trabajadores.
Las empresas con más de 50 trabajadores tienen que tener un comité de empresa.
Los trabajadores de la empresa votan a los miembros del comité.

- **Complementos:** pagos adicionales al salario base que pueden otorgarse por diferentes razones, como antigüedad, formación específica, entre otros.
- **Complemento de antigüedad:** compensación adicional que reciben las trabajadoras y trabajadores dependiendo del tiempo que han permanecido empleados en una organización.
- **Complementos de desarrollo y capacitación profesional:** complementos adicionales del salario que se otorgan a los trabajadores como reconocimiento a su formación, habilidades y capacitación en el ámbito laboral.
- **Complemento personal:** parte de la compensación que las trabajadoras y trabajadores de los centros especiales de empleo recibirán y que está relacionada con su desarrollo y capacitación profesional.
- **Complementos retributivos autonómicos:** complementos específicos de una región o comunidad autónoma. Incluyen salarios extras que estén vigentes o puedan ser negociados dentro del marco temporal del convenio.

- **Contrato a tiempo parcial:** persona que trabaja menos de 8 horas diarias o menos de 40 horas a la semana.
Por ejemplo:
Estoy buscando un trabajo a tiempo parcial.
Quiero trabajar 4 horas por la mañana y estudiar por la tarde.
- **Contratos de interinidad:** cuando se sustituye a un profesor ausente.
- **Contratos de relevo:** acuerdos laborales para facilitar el cambio generacional en el ámbito laboral.
Es decir, estos contratos son comunes en situaciones en las que un trabajador está próximo a jubilarse, y su objetivo es permitir que una persona más joven asuma sus responsabilidades y funciones.
- **Contratos temporales:** aquellos contratos que tienen una duración determinada y no son indefinidos.
- **Convenio:** pacto o acuerdo entre personas, organizaciones o instituciones.
El convenio obliga a los firmantes a cumplir una serie de condiciones.
- **Convenios de menor rango:** acuerdos más específicos para grupos más pequeños de personas.
- **Convenios sectoriales:** acuerdos que abarcan a todas las empresas de un determinado sector económico dentro de una región geográfica.

- **Cónyuge:** marido o esposa de la otra persona.
- **Créditos horarios retributivos:** permiso especial que te dan para que puedas hacer todas esas cosas sin que te descuenten de tu sueldo o de tu tiempo libre.
- **Curatela:** medida de apoyo que se establece para proteger a las personas que, por alguna discapacidad física o psíquica, no pueden ejercer plena capacidad jurídica por sí mismas.
- **Curso de perfeccionamiento:** curso para mejorar algo que ya sabes hacer.
- **Daño cerebral adquirido:** lesión repentina del cerebro.
- **Delegados sindicales:** trabajadores elegidos por sus compañeros de sindicato en una empresa para representarlos. Su función principal es defender los derechos e intereses de las trabajadoras y trabajadores.
- **Días inhábiles:** son los sábados, domingos y los días de fiesta.
- **Días laborables:** de lunes a viernes excepto festivos.
- **Días naturales:** todos los días de la semana.
- **Disposiciones laborales:** actitud y voluntad que tiene una persona para trabajar.

- **Disposición:** parte de un texto como una ley o un reglamento que se ubica al final del mismo.
- **Directora pedagógica:** profesional encargado de dirigir y gestionar los aspectos educativos dentro de una institución, como una escuela, un centro de formación o una universidad.
- **Docente:** persona que enseña conocimientos relacionados con el arte o la ciencia.
Ejemplo: Juana es una buena docente.
Consigue que sus alumnos aprendan historia.
- **Empresas de inserción:** entidades que buscan facilitar la incorporación al mercado laboral de personas en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social.
- **Encomienda explícita:** documento oficial que justifica la función de coordinación de la trabajadora o trabajador.
- **Enfermedad profesional:** enfermedad que tiene una persona por trabajar con determinadas sustancias o en un lugar concreto.
- **Enseñanzas postobligatorias:** aquellas enseñanzas que se cursan después de haber completado la educación obligatoria, es decir, después de finalizar la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).
Como pueden ser: bachillerato, Formación Profesional o universidad.

- **Entidades Gestoras de la Seguridad Social:** organismos o entidades encargados de gestionar y administrar la seguridad social en un país incluyendo la gestión de pensiones, maternidad, prestaciones por enfermedad, invalidez, entre otros.
- **Equipos de protección individual (EPI):** conjunto de ropa y complementos que debe llevar un trabajador para protegerse contra accidentes en su trabajo.
- **Equipo multiprofesional:** grupo de personas con diferentes especialidades, conocimientos y habilidades que trabajan de manera colaborativa para abordar un problema o alcanzar un objetivo común.
- **Estatuto de los trabajadores:** ley que regula la relación entre las personas trabajadoras y las empresas. Explica qué derechos y qué obligaciones tienen tanto empresas como personas trabajadoras.
- **Excedencia voluntaria:** situación de una persona que deja su puesto de trabajo por un tiempo determinado y no cobra. Cuando termina ese tiempo, puede volver al trabajo.
- **Expediente de regulación de empleo (ERE):** proceso en el que una empresa puede finalizar o modificar los contratos de trabajo de un grupo de empleados.

- **Fertilidad asistida:** conjunto de técnicas y tratamientos médicos que facilitan el embarazo cuando este no se consigue de forma natural.
- **Formación profesional:** conjunto de estudios dirigidos a aprender una profesión.
- **Garantías:** reglas que protegen los derechos del trabajador y te aseguran un trato justo por parte de la empresa.
- **Guarda legal:** persona que se hace responsable del cuidado y protección de otra, en concreto de un menor de edad o alguien que no puede cuidarse por sí mismo debido a una discapacidad.
- **Grupo profesional:** categoría para clasificar al personal. Esta clasificación depende de los estudios y de las habilidades del trabajador.
- **Horario reducido:** trabajas menos horas a la semana que lo que se considera un horario completo.
- **Incapacidad temporal:** situación de una persona que deja su puesto de trabajo por una enfermedad o lesión temporal.
- **Incapacidad permanente total:** situación de una persona que deja su puesto de trabajo por enfermedad o lesión de manera permanente.

- **Indemnización:** dinero o beneficio que una persona recibe por un daño que ha recibido o un perjuicio que ha sufrido.
- **Índice de Precios al Consumidor:** nos dice cómo han cambiado los precios de los productos y servicios que compramos en un periodo de tiempo determinado.
- **Iniciativa social:** acción que busca hacer el bien.
- **Jornada ordinaria:** número máximo de horas que una trabajadora o trabajador puede trabajar al día, a la semana o al mes, según lo establecido en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo.
- **Jubilación forzosa:** situación en la que un trabajador se ve obligado a retirarse de su actividad laboral antes de lo que él o ella desearía, al alcanzar una edad determinada establecida por la ley.
- **Laudo arbitral:** decisión importante que toma una persona para resolver un problema entre dos personas o empresas.
Es como un minijuicio, pero más rápido y sencillo.
- **Ley Orgánica de Libertad Sindical:** ley que regula el derecho a la libertad sindical y que, junto con el Estatuto de los Trabajadores, establece la organización y funcionamiento de los sindicatos en España.

- **Liberados sindicales:** trabajadores que con el consentimiento de la empresa o administración pública son expulsados de su actividad laboral para dedicarse a tareas sindicales.
- **Memoria anual:** resumen de actividades realizadas por un órgano paritario durante un año determinado.
- **Ministerio de Educación y Formación Profesional:** abarca todo el sistema educativo español, desde la educación infantil hasta la universidad.
- **Módulos de conciertos:** cantidad de dinero que el gobierno central asigna a cada comunidad autónoma para pagar a los profesores de los colegios concertados.
- **Nivel de desarrollo N1 y N2:** complementos retributivos que reconocen la experiencia y el desarrollo profesional de la trabajadora o trabajador, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el convenio.
- **Organización patronal:** asociaciones que agrupan a empresas de diferentes sectores y actividades.
- **Otros conceptos retributivos:** bonificaciones, incentivos, dietas, indemnizaciones, entre otros.

- **Pago delegado:** la empresa adelanta el pago al trabajador y luego es reembolsada por la Seguridad Social o la mutua.
- **Parte Incapacidad Temporal:** documento que te permite justificar tu ausencia en el trabajo si estás enfermo.
- **Penosidad:** condiciones de trabajo difíciles o desagradables.
Ejemplos de trabajos que pueden considerarse penosos:
trabajar en una fábrica con mucho ruido
o trabajar en una construcción bajo el sol.
- **Período de prueba:** tiempo al inicio del contrato donde la empresa y la trabajadora o trabajador evalúan si la posición es adecuada para ambas partes.
- **Plan de emergencia:** documento que establece las acciones a seguir ante situaciones de riesgo o peligro en un lugar determinado.
Su objetivo es minimizar los daños y proteger a las personas, los bienes materiales y el medio ambiente.
- **Pluses:** pagos adicionales como horas extras, trabajo nocturno, trabajo en días festivos, entre otros.

- **Plus de residencia e insularidad:** complemento salarial adicional que se abona a las trabajadoras y trabajadores que viven en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla.
- **Preaviso:** avisar con antelación de una situación que va a suceder.
Por ejemplo, despido, excedencia, baja laboral, etcétera.
- **Presupuestos Generales del Estado:** documento oficial donde se detallan los ingresos y gastos previstos por el gobierno español para un año determinado.
- **Proceso de mediación:** una tercera persona ayuda a las dos partes a que lleguen a un acuerdo.
- **Promoción interna:** ascender a un puesto de mayor responsabilidad y salario dentro de la empresa.
- **Promoción profesional:** obtener un nuevo título o ascender a un puesto de mayor responsabilidad y salario dentro o fuera de la empresa.
- **Prórrogas:** prolongación del contrato de una trabajadora o trabajador más allá de su fecha de terminación original.
- **Régimen jurídico de contratación:** conjunto de normas y disposiciones legales que regulan los contratos entre el empresario y las trabajadoras y trabajadores.

- **Rehabilitación psicosocial:** intervenciones y apoyos cuyo objetivo es ayudar a la persona con enfermedad mental grave a recuperar o adquirir las capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo de una vida cotidiana.
- **Representante sindical:** persona que defiende los derechos de las trabajadoras y trabajadores y la mejora de las condiciones laborales.
- **Residencias y pisos o viviendas tuteladas:** vivienda donde residen personas con discapacidad con un apoyo profesional.
El objetivo es mejorar la autonomía de las personas y sus habilidades.
Por ejemplo:
he hablado con la trabajadora social de mi asociación.
Voy a solicitar ir a vivir a un piso tutelado.
- **Retribución:** sueldo, vacaciones, pagas extras.
Por ejemplo: el sueldo es el dinero que te pagan por haber trabajado.
- **Ropa de trabajo:** protege la ropa personal del trabajador de la suciedad, el desgaste o el deterioro.
Ejemplos: batas, uniformes o monos.

- **Ropa de seguridad:** protege al trabajador de riesgos específicos, como caídas, golpes, cortes o productos químicos.
Por ejemplo:
cascos, guantes, botas de seguridad, mascarillas, etcétera.
- **Salario o salario base:** cantidad fija que un empleado recibe por sus servicios.
- **Salario Mínimo Interprofesional (SMI):** cantidad mínima de dinero que un trabajador recibe por cualquier tipo de trabajo a jornada completa.
- **Segregación:** distribución desigual de mujeres y hombres en diferentes tipos de trabajos o sectores.
- **Sentencia judicial:** decisión que toma un juez al terminar un juicio aplicando la ley.
- **Servicios de prevención:** se encargan de buscar todos los peligros que puedan hacerte daño, como máquinas peligrosas, sustancias tóxicas o lugares resbaladizos. Una vez encontrados estos peligros, piensan en formas de eliminarlos o de protegerte para que no te lastimes.
- **Sindicato:** asociación de trabajadores que defiende sus derechos y sus intereses frente a los empresarios.
- **Socios cooperativistas:** grupo de socios de una empresa donde todos aportan algo para alcanzar un objetivo en común.

- **Subdirectora pedagógica:** profesional encargado de apoyar la planificación educativa, garantizar la calidad del aprendizaje y asegurar que los docentes y estudiantes cuenten con el apoyo necesario para el desarrollo del proceso educativo.
- **Sucesión o subrogación empresarial:** cambio en la titularidad, control o gestión de una empresa.
Los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores se transfieren de la empresa original a la nueva entidad.
- **Suspensión:** interrupción.
- **Tabla salarial:** documento que detalla los rangos salariales de una empresa o sector específico.
En ella se establecen los sueldos mínimos y máximos para cada puesto de trabajo.
- **TC-1:** documento que detalla las cuotas que tanto la empresa como el trabajador debían pagar a la Seguridad Social.
- **TC-2:** documento que muestra la relación laboral entre el trabajador y la empresa.
- **Trienio:** aumento de sueldo que se recibe de manera acumulativa cada vez que se cumple un período de tres años trabajando en el mismo lugar.

Plena inclusión Andalucía
Av. Alcalde Luis Uruñuela, 19, Local 10 1ª pta.
41020. Sevilla. 954 52 51 99
sede@plenainclusionandalucia.org
www.plenainclusionandalucia.org

