



16 Convenio Colectivo General

de centros y servicios
de atención a personas
con discapacidad

Versión en lectura fácil



Inclusión Activa



Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Título de la publicación

16 Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
Versión en lectura fácil.

Tipo de publicación

Documento normativo adaptado a lectura fácil. (Documento actualizado).

Elaboración de la adaptación a lectura fácil

Mercedes Diana de Calas, Juan Torres Martínez, Patricia Gasco Sánchez,
M^a Dulce González Sánchez, Daniel Burguillo Ruiz, M^a Reyes Álvarez Galán,
Joaquín García Arias, Clara Robles Madueño.



Inclusión Activa

Coordinación y edición

Plena inclusión Andalucía. Sevilla 2025. Avenida alcalde Luis Uruñuela, 19 local 10 1^a planta -
41020 Sevilla www.plenainclusionandalucia.org

Maquetación

Inclusión Activa y Tipográfico Diseño Gráfico y Editorial.

Financiación

Actividad financiada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la
Junta de Andalucía, con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta
de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades.

Antecedentes

La presente publicación actualiza una versión anterior en lectura fácil elaborada por
Creaccesibilidad-Asociación Albasur, a la que se reconoce su contribución.

Nota de exención de responsabilidad

El contenido de la presente publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad que la ha
elaborado y no refleja necesariamente la opinión de la Consejería de Inclusión Social, Juventud,
Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía.

Fecha de publicación

2025

Lectura fácil

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

El contenido ha sido validado por personas con discapacidad intelectual o del
desarrollo formadas en para hacerlo.

© European Easy to-Read Logo: Inclusion Europe.

Más información en <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read>



Difusión

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



Índice

Diccionario.....	12
-------------------------	-----------

Título 1. Condiciones generales.....	29
---	-----------

Artículo 1. Ámbito funcional.....	29
Artículo 2. Ámbito personal.....	32
Artículo 3. Ámbito territorial.....	32
Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva en el sector.....	32
Artículo 5. Reglas de concurrencia.....	36
Artículo 6. Ámbito temporal.	38
Artículo 7. Denuncia y prórroga.....	39
Artículo 8. Derecho supletorio.	40
Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.....	41
Artículo 10. Organización del trabajo.....	44
Artículo 11. Calidad.....	44
Artículo 12. Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación.	44

Capítulo 2. Contrataciones.....	52
--	-----------

Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.	52
Artículo 14. Forma y duración de los contratos.	55
Artículo 15. Contrato de sustitución o interinidad.....	56
Artículo 16. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.....	58
Artículo 17. Contrato formativo en alternancia.....	59

Artículo 18. Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.....	59
Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.	61
Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo.....	62
Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo.	63
Artículo 22. Periodo de prueba.	64
Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.....	67
Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.	69
Artículo 25. Extinción de contrato.	70
Artículo 26. Preaviso de la persona trabajadora.....	71
Artículo 27. Subrogación empresarial y cesión de trabajadoras y trabajadores.	72
Artículo 28. Movilidad geográfica.	80
CAPÍTULO 3. Retribuciones.....	82
Artículo 29. Retribuciones.	82
Artículo 30. Estructura salarial.	84
Artículo 31. Proporcionalidad de las retribuciones.	86
Artículo 32. Tablas salariales y revisión.....	86
Artículo 33. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.....	88
Artículo 34. Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional.	89
Artículo 35. Complemento de nocturnidad.....	94
Artículo 36. Complemento por trabajo en días festivos.....	95
Artículo 37. Complemento de dirección y complemento de coordinación...	97
Artículo 38. Complemento de Certificado de Aptitud Profesional.	99
Artículo 39. Complemento específico.	101

Artículo 40. Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada.	101
Artículo 40 bis. Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada.	102
Artículo 41. Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa.	103
Artículo 42. Vigilancia. Alimentación y alojamiento.	103
Artículo 43. Horas extraordinarias.	105
Artículo 44. Pagas extras.	107
Artículo 45. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.	108
Capítulo 4. Jornada de trabajo.	111
Artículo 46. La jornada de trabajo.	111
Artículo 47. Descanso diario y semanal.	111
Artículo 48. Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.	113
Artículo 49. Calendario laboral.	114
Artículo 50. Distribución irregular de jornada.	115
Artículo 51. Vacaciones. Periodo de disfrute de vacaciones.	117
Capítulo 5. Permisos, excedencias.	120
Artículo 52. Ausencias justificadas.	120
Artículo 53. Permisos no retribuidos.	122
Artículo 54. Excedencias.	123
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.	128
Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.	131

Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.132

Artículo 58. Licencias no retribuidas.
Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental.....132

Artículo 59. Lactancia.....133

Capítulo 6. Formación.....135

Artículo 60. Principios generales.135

Artículo 61. Desarrollo de la formación.....137

Artículo 62. Permisos para la formación.138

Capítulo 7. Faltas y sanciones.141

Artículo 63. Faltas leves.....141

Artículo 64. Faltas graves.141

Artículo 65. Faltas muy graves.143

Artículo 66. Sanciones.....144

Artículo 67. Prescripción.....145

Capítulo 8. Derechos sindicales.....146

Artículo 68. No discriminación.....146

Artículo 69. Electores y elegibles.....146

Artículo 70. Garantías.146

Artículo 71. Derechos.147

Artículo 72. Acumulación de horas sindicales.....149

Artículo 73. Reunión.....150

Artículo 74. Secciones sindicales.151

Capítulo 9. Mejoras sociales..... 153

Artículo 75. Incapacidad temporal.	153
Artículo 77. Anticipo para víctimas de violencia de género.....	157
Artículo 78. Ayudas por nacimiento o adopción.....	157

Capítulo 10. Seguridad y salud laboral..... 158

Artículo 79. Seguridad y salud laboral.	158
Artículo 80. Vigilancia de la salud.....	158
Artículo 81. Protección de la maternidad.....	160
Artículo 82. Plan de Emergencia.	161
Artículo 83. Prendas de trabajo.....	162
Artículo 84. Delegados de prevención.....	164
Artículo 85. Formación e información en seguridad y salud laboral.....	166

Título 2. Desarrollo profesional y clasificación profesional.....167

Capítulo 1. Clasificación profesional..... 167

Artículo 86. Ordenación funcional.	167
Artículo 87. Clasificación profesional.....	168
Artículo 88. Sistema de clasificación profesional.....	169
Artículo 89. Promoción profesional.	176
Artículo 90. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.....	177
Artículo 91. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.	177

Título 3. De los centros de atención especializada.178

Artículo 92. Jornada de trabajo.....178

Artículo 93. Trabajo a turnos.178

Título 4. De los centros especiales de empleo.180

Artículo 94. Contratación de personas con discapacidad180
 en los centros especiales de empleo.....180

Artículo 95. Jornada de trabajo.....182

Artículo 96. Ausencias justificadas.....182

Artículo 97. Permisos no retribuidos.183

Artículo 98. Trabajo a turnos.183

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.184

Título 5. De los centros educativos.....186

Capítulo 1. Tiempo de trabajo.186

Artículo 100. Jornada de trabajo del personal docente.186

Artículo 101. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.188

Artículo 102. Jornada del personal de administración
 y servicios generales de centro educativo.189

Artículo 103. Vacaciones y periodos sin actividad.189

Artículo 104. Calendario laboral.....191

Capítulo 2. Retribuciones.	192
Artículo 105. Retribuciones.	192
Artículo 106. Tablas salariales personal docente en pago delegado.	193
Artículo 107. Plus de cargo del personal docente.	194
Artículo 108. Plus de residencia e insularidad para el personal docente.	194
Artículo 109. Complemento de antigüedad.	195
 Capítulo 3. Concierto educativo, incapacidad temporal, formación y premio de jubilación.	 196
Artículo 110. Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos.	196
Artículo 111. Extinción del concierto o subvención.	197
Artículo 112. Módulos económicos, garantía salarial.	199
Artículo 113. Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.	199
Artículo 114. Contratación personal docente.	202
Artículo 115. Formación en centros educativos.	204
 Disposición adicional 1.	
Condiciones más beneficiosas.	205
 Disposición adicional 2.	
Comisión Paritaria sectorial estatal de formación.	207
 Disposición adicional 3.	
Planes de igualdad.	209
 Disposición adicional 4.	
Cláusula de no aplicación del Convenio Colectivo.	211
 Disposición adicional 5.	
Cantidades en concepto de adelanto.	213

Disposición adicional 6.

Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad
a la entrada en vigor del 15 Convenio.214

Disposición adicional 7.

Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud
y seguridad en el trabajo de carácter paritario entre
sindicatos y patronales.....215

Disposición adicional 8.

Comisión Técnica.219

Disposición adicional 9.

Igualdad de trato y no discriminación.220

Disposición adicional 10.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.221

Disposición adicional 11.

Complemento de desarrollo y capacitación profesional
establecido en la disposición transitoria 5
del 15 Convenio Colectivo.....222

Disposición transitoria 1.

Complemento de puesto 15 Convenio.226

Disposición transitoria 2.

Auxiliar Técnico Educativo.....228

Disposición transitoria 3.

Intérprete de Lengua de Signos.....229

Disposición transitoria 4.

Complemento por solapamiento retributivo.230

Disposición transitoria 5.

El contrato fijo discontinuo.231

Disposición transitoria 6.

Aplicación del SMI (Salario Mínimo Interprofesional).232

Disposición final.....233

Anexo 1. Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros educativos. 234

Anexo 2. Tablas salariales centros de atención especializada y centros especiales de empleo. 246

Anexo 3. Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio. 248

Anexo 4. Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. 249

Diccionario.

Te recomendamos conocer estas palabras para entender este documento.

En este documento hay palabras difíciles.

Estas palabras están en negrita.

- **Absorción**

Empresa más grande que se une a otra empresa más pequeña.

Por ejemplo,

una multinacional absorbió una empresa en mi pueblo.

- **Acción formativa**

Taller o curso que te ayuda 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 en la universidad

me han pedido acreditar que soy familia numerosa.

- **Amonestación**

Advertencia por algo que no has hecho bien.

- **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.

- **Capacitación profesional**

Complemento adicional del salario que se otorga a los trabajadores como reconocimiento a su formación, habilidades y capacitación en el ámbito laboral.

- **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.

- **Centro concertado**

Colegio que recibe fondos públicos pero es gestionado por entidades privadas como fundaciones u otras entidades.

- **Centro de estimulación precoz**

Lugar que ofrece 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.

- **Centro especial de empleo**

Empresa donde la mayoría de las personas que trabajan tienen discapacidad. La empresa recibe ayudas del Gobierno.

- **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.

- **Cesar**

Acabar, finalizar, concluir.

- **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**

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.

- **Complemento de antigüedad**

Compensación adicional que reciben las trabajadoras y trabajadores dependiendo del tiempo que han permanecido empleados en una organización.

- **Complemento de desarrollo N1, N2 y N3**

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.

- **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.

- **Complemento retributivo autonómico**

Complemento específico de una región o comunidad autónoma.

Incluye **salarios** extras que estén vigentes o puedan ser negociados dentro del marco temporal del convenio.

- **Complemento salarial**

Pago adicional al **salario** base

que pueden otorgarse por diferentes razones, como antigüedad, formación específica, entre otros.

- **Conciliación**

Encontrar el equilibrio perfecto

entre tu trabajo y el tiempo que pasas con tu familia y amigos, haciendo las cosas que te gustan.

- **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.

- **Contrato de interinidad**

Cuando se sustituye a un profesor ausente.

- **Contrato temporal**

Aquel contrato que tiene una duración determinada y no es indefinido.

- **Contrato de relevo**

Acuerdo laboral para facilitar el cambio generacional en el ámbito laboral.

Es decir, este contrato es común 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.

- **Convenio Colectivo**

Pacto o acuerdo entre personas, organizaciones o instituciones.

El convenio obliga a los firmantes a cumplir una serie de condiciones.

- **Convenio de menor rango**

Acuerdo más específico para grupos más pequeños de personas.

- **Convenio sectorial**

Acuerdo que abarca a todas las empresas de un determinado sector económico dentro de una región geográfica.

- **Cónyuge**

Marido o esposa de la otra persona.

- **Crédito horario retributivo**

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.

- **Delegada sindical**

Trabajador elegido por sus compañeros de sindicato en una empresa para representarlos.

Su función principal es defender los derechos e intereses de las trabajadoras y trabajadores.

- **Día laborable**

De lunes a viernes excepto festivos.

- **Día natural**

Todos los días de la semana.

- **Directora pedagógica**

Profesional encargado de dirigir y gestionar los aspectos educativos dentro de una institución.

Por ejemplo,

una escuela, un centro de formación
o una universidad.

- **Disposición**

Parte de un texto, como una ley o un reglamento, que se ubica al final del mismo.

- **Disposición laboral**

Actitudes y voluntades que tiene una persona para trabajar.

- **Docente**

Persona que enseña conocimientos relacionados con el arte o la ciencia.

Un ejemplo:

Juana es una buena docente porque consigue que sus alumnos aprendan historia.

- **Empresa de inserción**

Entidad que busca 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.

- **Enseñanza postobligatoria**

Enseñanza que se cursa después de haber completado la educación obligatoria, es decir, después de finalizar la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Por ejemplo,

bachillerato, Formación Profesional o universidad.

- **Entidad Gestora de la Seguridad Social**

Organismo o entidad encargado de gestionar y administrar la seguridad social en un país incluyendo la gestión de pensiones, maternidad, prestaciones por enfermedad, invalidez, entre otros.

- **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.

- **Equipo de protección individual (EPI)**

Conjunto de ropa y complementos que debe llevar un trabajador para protegerse contra accidentes en su trabajo.

- **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**

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 éste no se consigue de forma natural.

- **Formación profesional**

Conjunto de estudios dirigidos a aprender una profesión.

- **Garantía**

Regla que protege los derechos del trabajador y te aseguran un trato justo por parte de la empresa.

- **Grupo profesional**

Categoría para clasificar al personal.
Esta clasificación depende de los estudios y de las habilidades del trabajador.

- **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.

- **Horario laboral reducido**

Trabajas menos horas a la semana que lo que se considera un horario completo.

- **Incapacidad permanente total**

Situación de una persona que deja su puesto de trabajo por enfermedad o lesión de manera permanente.

- **Incapacidad temporal**

Situación de una persona que deja su puesto de trabajo por una enfermedad o lesión temporal.

- **Indemnización**

Dinero o beneficio que una persona recibe por un daño que ha recibido o un perjuicio que ha sufrido.

- **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 mini juicio, 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.

- **Liberado sindical**

Trabajador que, con el consentimiento de la empresa o administración pública, es liberado de su actividad laboral para dedicarse a tareas sindicales.

- **Memoria anual**

Resumen de actividades realizadas por un órgano paritario durante un año determinado.

- **Organización patronal**

Asociaciones que agrupan a empresas de diferentes sectores y actividades.

- **Otro concepto retributivo**

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 de Incapacidad Temporal**

Documento que te permite justificar tu ausencia en el trabajo si estás enfermo.

- **Penosidad**

Condiciones de trabajo difíciles o desagradables.
Por ejemplo,
trabajar en una fábrica con mucho ruido
o trabajar en una construcción bajo el sol.

- **Periodo 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.

- **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.

- **Plus**

Pago adicional como horas extras,
trabajo nocturno, trabajo en días festivos, entre otros.

- **Preaviso**

Avisar con antelación de una situación que va a suceder.
Por ejemplo,
despido, excedencia, baja laboral, etcétera.

- **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.

- **Prórroga**

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.

- **Residencia y piso o vivienda tutelada**

Vivienda donde residen personas con discapacidad con un apoyo profesional.

El objetivo es mejorar la autonomía de las personas y sus habilidades.

Ejemplo:

he hablado con la trabajadora social de mi asociación y voy a solicitar ir a vivir a un piso tutelado.

- **Retribución**

Sueldo, vacaciones y pagas extras.

Por ejemplo:

el sueldo es el dinero que te pagan por haber trabajado.

- **Ropa de seguridad**

protege al trabajador

de riesgos específicos, como caídas, golpes, cortes o productos químicos.

Ejemplos:

cascos, guantes, botas

de seguridad, mascarillas, etcétera.

- **Ropa de trabajo**

Protege la ropa personal del trabajador de la suciedad, el desgaste o el deterioro.

Ejemplos:

batas, uniformes o monos.

- **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**

Cantidad mínima de dinero que un trabajador recibe por cualquier tipo de trabajo a jornada completa.

- **Salario o salario base**

Cantidad fija que un empleado recibe por sus servicios.

- **Segregación**

Distribución desigual de mujeres
y hombres en diferentes tipos de trabajos o sectores.

- **Servicio de prevención**

Se encarga de buscar
todos los peligros que puedan hacerte daño,
como máquinas peligrosas, sustancias tóxicas
o lugares resbaladizos.

Una vez encontrados estos peligros,
piensa 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.

- **Socio cooperativista**

Socio de una empresa donde aporta algo
para alcanzar un objetivo en común.

- **Subdirectora pedagógica**

Profesional encargada
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 periodo de tres años trabajando en el mismo lugar.

Título 1. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

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

También se incluyen todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten los servicios a personas con discapacidad aplicando la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

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 entidades dedicadas a la atención de personas con discapacidad y necesidades especiales y su objetivo principal es dar apoyo, asistencia, formación y rehabilitación a las personas con discapacidad.

Los centros asistenciales y centros de atención especializada se consideran como una misma categoría.

En 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 o de terapia ocupacional
para personas con discapacidad.
- Centros de día o de estancia diurna
para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de respiro familiar
para personas con discapacidad.
- Servicios de atención domiciliaria
para personas con discapacidad.
- Centros y servicios de ocio y tiempo libre inclusivo
para personas con discapacidad.
- Instituciones, fundaciones y asociaciones
de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de rehabilitación e integración social
de 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.
- Residencias y pisos o viviendas tuteladas para 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 establecidos por decisión judicial de personas con discapacidad.

b) Centros específicos de educación especial.

c) Centros especiales de empleo.

4. Se consideran dentro de este Convenio Colectivo 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.

Las normas y condiciones establecidas en el **Convenio Colectivo** se aplican de forma obligatoria a todas las trabajadoras y trabajadores de los centros que atienden a personas con discapacidad.

Este **Convenio Colectivo** también es aplicado 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 toda 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. El **Convenio Colectivo** de atención a personas con Discapacidad se basa en 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 16 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**
establece 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 16 **Convenio Colectivo** General
sirve de referencia para definir otros convenios
que son más específicos, 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 trabajadoras 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 16 **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 estos acuerdos sean válidos,
deben cumplirse los siguientes requisitos:

- 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 se firman los acuerdos deben mandarse a la **Comisión Paritaria** del 16 **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 16 **Convenio Colectivo General** anula y sustituye al 15 **Convenio Colectivo General** de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que era el que se aplicaba antes desde el 27 de junio de 2019.

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**.

Hay otras normas que solo pueden ser reguladas por el **16 Convenio Colectivo General** y son las siguientes:

- Jornada máxima anual y semanal.
- Periodo de prueba.
- Tipos de contrato.
- La clasificación profesional.
- Normas de conducta y sanciones.
- Normas mínimas en seguridad y salud en el trabajo.
- Movilidad geográfica.

2. Los **Convenios Colectivos** de ámbito autonómico o provincial podrán decidir que algunos temas siempre teniendo en cuenta lo que dice el **Estatuto de los Trabajadores**.

3. El número de días de vacaciones al año y el número de días de permiso pagado especificado en este Convenio no se pueden reducir.

4. Este Convenio es complementario a otros Convenios de empresa o de centros. Que el Convenio sea complementario quiere decir que es una guía adicional que ayuda a entender mejor nuestras condiciones laborales.

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:

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

Artículo 6. Ámbito temporal.

Este Convenio tiene un **ámbito temporal** desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

Las actualizaciones salariales se realizarán en el plazo máximo de 3 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 dentro del periodo de validez de este convenio 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**,
de la **Ley Orgánica de Libertad Sindical**,
y de las **disposiciones laborales** de carácter general.

Para los centros de enseñanza
además, se aplicará la Ley Orgánica de Educación,
o 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 no previsto en este convenio,
se estará a lo dispuesto
en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre,
por el que se aprueba el texto refundido
de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad,
de su inclusión social y reglamentos que la desarrollan.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.

1. Las condiciones pactadas en este 16 **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 antes 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 13 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,
ellos podrán seguir disfrutando de esas vacaciones.

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 6
este aumento de sueldo
podría compensar o absorber parte del sueldo.

9. Procedimiento de absorción y compensación.
Para que pueda darse la absorción y compensación
de conceptos salariales deberán ocurrir dos requisitos:

a. Homogeneidad en los conceptos compensables.

Esto significa que los conceptos que se compensan
deben ser similares.

b. Que la trabajadora o trabajador
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, 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.

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.

Entre todos estos representantes, elegirán a una presidenta o presidente y a 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, calle Albasanz, número 3, segunda planta, código postal 28037, 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 pactos o acuerdos alcanzados a nivel de 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, cuando 5 de los 9 representantes solicitan la reunión, ya sea la solicitud por parte de los trabajadores o por parte de las empresas. La convocatoria debe hacerse por escrito a todos sus miembros, avisando un mínimo de 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.

La **Comisión Paritaria** hará llegar 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**, podrá recurrir esta decisión ante el juzgado.

Cuando estas decisiones sean para explicar de forma más clara algunas cuestiones sobre este Convenio, y eviten que más personas pregunten sobre las mismas cuestiones, las organizaciones de la **Comisión Paritaria** se comprometen a difundir las soluciones por los medios adecuados, respetando la protección de datos que hubiera en estas consultas.

9. Algunas funciones de la **Comisión Paritaria** son:

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 **Comisión Paritaria** no realiza el informe, se entenderá que no quiere hacerlo.
- 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 del Servicio Interconfederal de Mediación y **Arbitraje**. 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.

13. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la **Comisión Paritaria** se reunirá para decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

Capítulo 2. Contrataciones.

Artículo 13. Régimen jurídico de contratación.

1. Cuando una trabajadora o trabajador empieza a trabajar, pueden tener cualquier modalidad de **régimen jurídico 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 **contratos temporales**, indefinidos, **a tiempo parcial**, entre otros.

El contrato de trabajo debe realizarse por escrito en 3 copias. La primera copia es para la empresa, la segunda copia es para el trabajador o trabajadora y una última copia es para el organismo público encargado de supervisar o regular los contratos laborales.

Además, si en la empresa existe un **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 cual 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 periodo 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.

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 18 meses, en un periodo de 24 meses.
Las personas trabajadoras han podido tener uno o varios contratos durante esos 2 años.

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, **contratos de relevo**, de sustitución o **interinidad o contratos temporales** en Programas Públicos de Empleo-Formación y **contratos temporales** realizados por **empresas de inserción**.

3. La empresa tiene 10 días para comunicar por escrito la nueva situación de la persona trabajadora que ahora es fija en la empresa.

Artículo 15. Contrato de sustitución o interinidad.

1. El contrato de sustitución

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** suele finalizar.

La normativa específica que rige este contrato se encuentra en el artículo 15.3 del apartado C del **Estatuto de los Trabajadores**.

2. El contrato de sustitución 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.

El puesto de trabajo es reservado por:

- Vacaciones, permisos y descansos.
- Baja de maternidad o paternidad.
- **Incapacidad temporal.**
- **Excedencia** forzosa.
- Excedencia forzosa por ejercer cargo público.
- 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.

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.

Las personas contratadas incumpliendo este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social.

Artículo 16. Contratos de duración determinada 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 periodos de inscripción y matrícula.

2. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción será de 12 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 de duración máxima.

Artículo 17. Contrato formativo en alternancia.

El Contrato formativo en alternancia es el que permite a los trabajadores y las trabajadoras recibir formación mientras trabajan para mejorar su puesto de trabajo, Las características y **salarios** de este tipo de contrato, se recogen en el artículo 11 del **Estatuto de los Trabajadores**.

Artículo 18. Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional se rigen por las siguientes reglas:

- a) Pueden hacerse con los trabajadores y trabajadoras que tengan un nivel de estudios de los que aparecen en la Ley Orgánica 05/2002, del 19 de junio.
- b) Este contrato se puede hacer como máximo a los 3 años de haber terminado los estudios o 5 años si la persona tiene discapacidad. No puede hacerse si ya tienes experiencia en ese trabajo.

c) Este contrato dura como mínimo 6 meses y como máximo 12 meses.

d) Nadie puede hacer este contrato para la misma **categoría profesional** más de 12 meses.

e) Este contrato tiene igual periodo de prueba que dice el **Convenio Colectivo**.

f) El puesto de trabajo debe permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

g) Cuando el contrato acabe la empresa debe hacer un certificado de la práctica profesional realizada.

h) Las personas que tengan este tipo de contrato no pueden hacer horas extras, a excepción de los casos que se recogen en el artículo 35.3 del **Estatuto de los Trabajadores**.

i) El **salario** es un poco más bajo del que aparecen en las **tablas salariales**. Por ejemplo, se cobran 90 euros de cada 100 euros que aparecen en la **tabla salarial**.

j) Este tipo de contrato puede hacerse **contrato a tiempo parcial**.

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 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 con **contrato 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.

Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato fijo-discontinuo es un contrato por tiempo indefinido que tiene periodos de trabajar y otros periodos 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 los días de 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.

Cada vez que se vuelve al puesto de trabajo las personas trabajadoras con este 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.

Artículo 22. Periodo 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 periodo 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 del contrato de trabajo.

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 periodo 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 todos los tablones de anuncios.

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.
- 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.

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 (ERE)** 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 persona trabajadora.

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
con 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.

2. 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.

4. 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 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,
pero después contrata a otra empresa
para ese mismo servicio
en el plazo de un año,
la nueva empresa que realice ese servicio
deberá incorporar a su plantilla
el personal laboral afectado de la empresa antigua.

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 víctima 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 persona afectada 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.

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

Este **salario** es aplicado a una jornada laboral completa en un periodo de 1 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 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 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** y de los centros de atención especializada cobrarán el **salario** base y las 2 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 y Capacitación Profesional** regulado en el artículo 36 del 14 **Convenio Colectivo**, 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 2 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 2 del **Convenio Colectivo** para los años 2025, 2026 y 2027.

2. A partir del 1 de enero de 2028
la actualización salarial de cada año,
salvo que las partes adopten otro acuerdo
en los 2 primeros meses de cada año,
será el resultado de aplicar
el **Índice de Precios al Consumidor (IPC)** del año anterior
a los **salarios** base de cada momento,
con las limitaciones que marca este Convenio,
hay un mínimo y un máximo para esta subida.

3. Los incrementos salariales pactados en el punto anterior
serán de aplicación en los centros de atención especializada
y en los **centros especiales de empleo**. No serán de aplicación
para los centros educativos que se regularán
en materia retributiva por lo establecido en el capítulo 11
del título 5 del presente Convenio.

4. Siempre que se produzca un incremento
del **Salario Mínimo Interprofesional**,
sus siglas son **SMI**,
la **comisión negociadora** se reunirá,
en el plazo no superior a un mes
desde su publicación oficial,
para realizar los ajustes que sean necesarios
en las **tablas salariales** y en los complementos
de la **disposición** transitoria 6.

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 y Capacitación Profesional** que se encontraba en el **Convenio Colectivo 14**.

El **salario** del **Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** depende de si la trabajadora o trabajador ya cobraba el antiguo **Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional**.

Si ya cobraba el antiguo **Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** puede ocurrir dos situaciones:

- Si el **salario** del antiguo **Complemento de Desarrollo y Capacitación 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 y Capacitación 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 y Capacitación Profesional** se sumará al **Complemento Personal** del trabajador.

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

2. El **Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** está formado por 3 niveles o complementos de desarrollo:

- **N1** corresponde al 9,2% del **salario** base.
- **N2** corresponde al 7,2% del **salario** base.
- **N3** corresponde al 2,75% del **salario** base.

Las trabajadoras y trabajadores
sólo podrá obtener los niveles **N1, N2 y N3**
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 **N2**.

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, 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,

Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir el **complemento de desarrollo N1** cuando hayan cumplido 3 años en la empresa desde la fecha de su incorporación y hayan realizado la formación prevista por la empresa.

La cantidad del **complemento de desarrollo N1** aparece en las **tablas salariales** del convenio para cada **grupo profesional**.

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

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

La cantidad del complemento N2 Aparece en las **tablas salariales** del convenio para cada **grupo profesional**.

8. Para que una trabajadora o trabajador reciba el **complemento de desarrollo N3** debe haber cumplido con los requisitos del N2, y haber transcurrido 3 años desde la adquisición del **complemento de desarrollo N2**.

Además, la trabajadora o trabajador debe realizar la formación específica establecida por la empresa para el **complemento de desarrollo N3**.

La cantidad del **complemento de desarrollo N3** Aparece en las **tablas salariales** del convenio para cada **grupo profesional**.

9. 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** o **subrogación empresarial**, la **antigüedad** de las trabajadoras y trabajadores se calcula de forma continua y se puede obtener mediante el certificado de vida laboral.

10. La trabajadora o trabajador recibirá el **complemento salarial** junto a su **salario** base en cada una de las 12 pagas ordinarias y en las **2 pagas** extraordinarias, la de Navidad y la de 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 periodo nocturno.

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

2. El complemento de nocturnidad elimina cualquier otra cantidad que las trabajadoras o trabajadores pudieran estar recibiendo por este mismo concepto o por uno similar. Excepto las trabajadoras o trabajadores que ya percibían este complemento en condiciones más favorables a las reguladas en el nuevo artículo.

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 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 festivos 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 jornada 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 3,85 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 3,85 euros por hora, continuará recibiendo esa 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 concertados** de educación, Los complementos salariales de dirección y coordinación se regulan 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 pertenecen. 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 concertados** de educación, Los complementos salariales de dirección y coordinación están 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 autobús 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 reconocidos 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.

1. Las trabajadoras y trabajadores de los **centros especiales de empleo** tienen garantizado al menos un **salario** igual al de cualquier persona con actividad similar en las que las personas desempeñen su trabajo.

2. Cuando el **salario** fijado en este Convenio sea inferior al que le corresponde, las personas trabajadoras recibirán un complemento de **garantía** salarial junto al **salario**.

3. La empresa debe informar a las personas trabajadoras el Convenio que utilizan para calcular su **salario**.

Artículo 40 bis. 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, no es obligación de las empresas.

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. Vigilancia. 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 periodo 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 periodos 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 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 u horas 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 u 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, u otras circunstancias.

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 u 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 u horas extraordinarias debido a eventos imprevistos o situaciones urgentes.

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 u 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, se cobra la paga extra antes del inicio de las vacaciones.

La paga extra incluye el **salario** base del convenio y los complementos que te correspondan.

Estos complementos pueden ser:

- **Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional.** Ver artículo 34.
- **Complemento personal.** Ver artículo 34.1.
- Complemento de puesto regulado. Ver artículo 33.
- Complemento **garantía** salarial. Ver artículo 40.

- Otros **complementos salariales** acordados en otros pactos.
- **Complementos personales** generados por causas de **absorción** y compensación.

El complemento generado por causas de **absorción** y compensación puede no ser un **complemento salarial** si el personal laboral y la empresa pactan dividir esta cantidad en 12 partes iguales y cobrarla junto el **salario** mensual durante todo el año.

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 pagará al personal laboral:

- 15 euros para 1 comida fuera.
- 30 euros para almorzar y cenar.
- 60 euros cuando además de 2 comidas fuera, también tienes que dormir fuera de casa.

Esto 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 por cada kilómetro 0.26 euros.

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
debe vigilar a las personas con discapacidad
en el desplazamiento al centro laboral,

este 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.

6.Si, dentro de tu jornada laboral,
debes vigilar en el desplazamiento
no tienes derecho al **complemento salarial**
de 90 euros mencionado antes.

Capítulo 4. Jornada de trabajo.

Artículo 46. La jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo se organiza siguiendo lo que dice el título 3, 4 y 5 de este **Convenio Colectivo**.
2. 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.

1. 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 período de tiempo de trabajo, después un descanso y otro período de tiempo de trabajo que te falta para cumplir tu jornada laboral.

2. 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.

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

4. En **residencias y pisos o vivienda tutelada** el descanso semanal debe ser mínimo de 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.

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

6. 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.

1. 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.
- 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 laboral teniendo en cuenta la organización y los derechos del personal laboral.

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

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

3. Todas las personas trabajadoras
deben conocer el calendario laboral.

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

5. Las empresas que tienen diferentes centros de trabajo
de los que se habla en este convenio.
Se les aplican las vacaciones, los permisos
y la jornada de trabajo,
en proporción a lo que ha trabajado en cada centro.

Artículo 50. Distribución irregular de jornada.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.
- Otras descritas en el artículo 55 de este **Convenio Colectivo**.

6. 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. Periodo de disfrute de vacaciones.

1. Todo el personal disfrutará de 25 **días laborables** de vacaciones pagadas al año con prioridad de disfrutar 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.

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

Si el período de vacaciones debe hacerse en 2 partes deben tener mínimo 14 **días naturales** seguidos.

3. 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.

4. 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.

5. Si el período de vacaciones coincide con una baja laboral, la trabajadora o trabajador podrá disfrutar de esas vacaciones que tiene pendientes cuando se incorpore al trabajo

Capítulo 5. Permisos, excedencias.

Artículo 52. Ausencias justificadas.

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

- **15 días naturales** seguidos por matrimonio, unión de hecho o pareja de hecho
- **5 días laborables** en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización u operación con reposo en domicilio del **cónyuge** o pareja de hecho.

También para otros parientes hasta segundo grado, por ejemplo, abuelos, padres o hermanos.

Si el accidente, enfermedad grave, hospitalización u operación con reposo en domicilio se produce cuando la persona trabajadora ha trabajado el 70% de su jornada laboral el permiso empezará a contar a partir del día siguiente.

- Por fallecimiento del algún familiar:
 - 7 **días laborables** si muere tu hijo o **cónyuge**.
 - 3 **días laborables** si mueren tus padres o hermanos.
 - 2 **días laborables** si muere algún pariente de segundo grado.
 - Cuando la persona trabajadora necesite desplazarse más de 150 kilómetros, este permiso se ampliará 2 **días naturales** más.
- 1 **día laborable** por cambiar de domicilio.
- 1 **día laborable** por la boda de un hijo o hermano.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes durante el embarazo y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y con justificación
- Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de máximo 20 horas al año pagadas para asistir al médico tanto de la persona trabajadora como sus hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.
o 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, 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 a disfrutar de estos permisos.
- Para otros permisos es necesario consultar el **Estatuto de los Trabajadores**.

Artículo 53. Permisos no retribuidos.

1. 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.

2. 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 tener 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.
- Realizar funciones sindicales a nivel provincial o superior cuando su central sindical es un **sindicato** representativo.
- 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 en los términos previstos legalmente.

Esta **excedencia** será para cuidar a una hija o hijo desde su nacimiento o cuando el juzgado o la 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 continua.

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 el sueldo por su trabajo. Esto ocurre si tiene un 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 a 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.

7. Toda persona trabajadora
que tenga la consideración de víctima de violencia de género
tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo
de entre 3 meses y 1 año.

Para este tipo de excedencia
es preciso **acreditar** con un documento oficial,
la condición de víctima de violencia de género.
La empresa tiene que guardar confidencialidad
para estos casos de violencia de género.

8. Una vez finalizada la excedencia,
la persona trabajadora se incorporará al trabajo
según lo dispuesto en el artículo 46
del **Estatuto de los Trabajadores**.

**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.**

1. 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
con 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
Esta situación tiene que estar respaldada
por un informe médico.

Las reducciones de jornada explicadas en este apartado
son un derecho de la trabajadora o trabajador
pero si dos personas trabajadoras de la misma empresa
solicitan esta reducción,
la empresa puede impedir 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 laboral 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 laboral 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 laboral reducido**. Además, tendrá derecho acumular esas horas que ha reducido para disfrutarlas de forma continuada.

También tendrán derecho a dejar de trabajar a distancia, siempre que sea compatible con el puesto y las funciones de la persona trabajadora, como dice el artículo 37.8 del **Estatuto de los Trabajadores**.

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 o guarda con fines de adopción o acogimiento, se consultarán las leyes que regulen estas situaciones.

Artículo 58. Licencias no retribuidas.

Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental.

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 2 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 concertados** de educación especial, 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.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto 4, del Anexo 1, del Real Decreto 1026/2024, de 08 de octubre.

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 a 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, la gestión de 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 hayan 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 y 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) Comentarios ofensivos con referencia, por ejemplo a la raza, sexo, religión, edad u orientación sexual.

Si estos comentarios ocurren mucho tiempo se puede considerar acoso.

c) Falta de atención en el trabajo y desobediencia a los superiores que afecte de manera negativa a la empresa o a las personas.

d) Entre 3 y 10 faltas de puntualidad en un periodo de 30 días.

e) No cumplir con las medidas de seguridad y las medidas de protección.

Si hacer eso afecta a que los trabajadores o personas con discapacidad puedan tener un accidente o haber una avería en la empresa o centro se podrá considerar falta muy grave.

f) 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.

b) Faltas graves: Advertencia por escrito
con conocimiento al delegado de personal
o **Comité de empresa**.

También habrá **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 o despido.

Artículo 67. Prescripción.

La empresa tiene un máximo de días para poner la sanción desde que conoce los hechos:

- A los 10 días si son faltas leves.
- A los 15 días si son faltas graves.
- 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 quieran sin ser discriminados.

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 **Estatuto de los Trabajadores** y la **Ley Orgánica de Libertad Sindical** sus siglas son L.O.L.S.

Artículo 70. Garantías.

Los miembros del **comité de empresa** y los **delegados sindicales** tienen diferentes **garantías** recogidas en el **Estatuto de los Trabajadores** y en la **Ley Orgánica de Libertad Sindical**, que 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 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
puedan 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 voluntarias
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) A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la comunicación entre la empresa y trabajadoras y trabajadores.

b) A 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 más de 2 mil hasta 5 mil trabajadores:

3 delegados sindicales.

- Empresas con más de 5 mil trabajadores:

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 3 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.

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 o a ser escuchados.

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 por 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. Este accidente se conoce 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 cardíacas, respiratorias, digestivas, etcétera. Estas enfermedades están recogidas en el Real Decreto 1148/2011 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 con las normas sobre seguridad y salud laboral recogidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, 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.
- 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 del feto, la empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo o asignar a la trabajadora a otro puesto compatible con su estado. 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 **ropa de 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 para su seguridad o salud, y quitárselo cuando hayan terminado la tarea y ya no estén expuestos al riesgo.

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 retribuido** 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 retribuido** de los delegados de prevención se establece en el artículo 68 del **Estatuto de los Trabajadores**.

Se considera **crédito horario retribuido** 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 **cesa** en 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.

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**:

- Grupo 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, integración y globalidad 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.

- Grupo 2: Personal titulado.

Se incluyen en este **grupo profesional**:

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

- Grupo 3: Personal técnico.

Se incluyen en este **grupo profesional**:

- c) Personal Técnico Superior:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
necesiten titulación Técnico Superior.
- d) Personal Técnico:
trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
necesiten titulación de Técnico.

e) Personal Técnico Auxiliar:

trabajadoras y trabajadores
que para el desempeño de su labor
no necesiten titulación específica.

- Grupo 4: Operario/ Auxiliar.

Se incluyen en este **grupo profesional**

a 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
a la actividad profesional

para ayudarles a 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:

a) 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 de personas, integración y globalidad 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.

b) 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:

- Profesora-profesor de Secundaria.
Incluye Educación Secundaria Obligatoria,
sus siglas son ESO, Bachillerato y
Formación Profesional, sus siglas son FP.
- Profesora-profesor de Primaria,
Incluye Primaria, Educación Básica Obligatoria,
sus siglas son EBO y Transición a la Vida Adulta,
sus siglas son TVA.
- Profesora-profesor de Educación Infantil.
- Profesora-profesor de Audición y Lenguaje.
- Profesora-profesor de Apoyo.
- Profesora-profesor de Taller.

c) 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:

- Psicóloga-psicólogo.
- Pedagoga-pedagogo.
- Psicopedagoga-psicopedagogo.
- Otros titulados de grado superior o postgrado.
- Logopeda.

- Fisioterapeuta.
- Trabajadora social-trabajador social.
- Otros titulados de grado medio o grado.

d) 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:

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

e) 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 2 subgrupos:

- Subgrupo V1. Personal de administración.
- Jefa-jefe de administración.
- Jefa-jefe de primera de administración.
- Técnica-técnico de gestión administrativa.
- Oficiala-oficial de primera de administración.
- Oficiala-oficial de segunda de administración.
- Auxiliar de gestión administrativa.
- Subgrupo V2. Personal de servicios generales.
- Oficiala-oficial de primera de oficios.
- Oficiala-oficial de segunda de oficios.
- Jefa-jefe de cocina.
- Cocinera-cocinero.
- Ayudante de cocina.
- Conductora-conductor.
- Auxiliar de Servicios Generales.
- 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.

Puede haber otros distintos

según las necesidades de la empresa.

Artículo 89. Promoción profesional.

La promoción profesional

se basará en adquirir más 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.

Los criterios para promocionar en la empresa
no pueden discriminar a nadie.

En caso de igualdad de condiciones,
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 tendrá derecho a percibir el sueldo correspondiente con las funciones que realice.

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 periodos de hasta 4 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 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 un máximo de 1720 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 periodo 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, lo que 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 1545 horas.

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 periodos 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 períodos 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 en este Convenio.

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.

La retribución es el sueldo, vacaciones y pagas extras.

Por ejemplo: el sueldo es
el dinero que te pagan por haber trabajado.

1. La **Comisión Negociadora**
aprobará las **tablas salariales**
del personal **docente**.

Estas **tablas salariales** 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 autonómicos**. 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 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.

En materia de **tablas salariales** del personal **docente** en **pago delegado** se estará a lo dispuesto a los acuerdos que se alcancen en cada momento.

Artículo 107. Plus de cargo del personal docente.

Las profesoras y profesores de **centros 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 concertados** que reciban su sueldo mediante el sistema de **pago delegado** tiene derecho al **plus de residencia e insularidad** 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 salariales** de sueldos oficiales.

En los colegios o **centros concertados**, las trabajadoras y trabajadores solo podrán cobrar este dinero si la administración pública les paga. Los colegios o **centros 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 aquellas 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.

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 educativa, 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 (ERE)**, 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 concertados** de educación 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 1 mensualidad extra por cada periodo de 5 años trabajados después de los primeros 15 años.

A estos periodos de 5 años se les llama “quinquenios”.

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. Esta paga extraordinaria por **antigüedad** en la empresa será liquidada durante la vigencia temporal de este **Convenio Colectivo** a aquellas personas trabajadoras cuya **antigüedad**, a la fecha de entrada en vigor del Convenio, sea igual o superior a 25 años.

En este caso, el importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.

3. 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.
A estos periodos de 5 años
se les llama “quinquenios”.

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 o **centros 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 1 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 1 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 1. Condiciones más beneficiosas.

1. El 4 **Convenio Colectivo** provincial de Madrid ya no está en vigor y ha sido reemplazado por el 16 **Convenio Colectivo General**. Esto hace que todas las normas sigan las normas del 16 **Convenio Colectivo General**.

Aunque el 4 Convenio provincial de Madrid 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 4 Convenio provincial de Madrid.

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 9 Convenio
el personal técnico no titulado
del subgrupo 4 - grupo 1
pueden disfrutar de 20 días de vacaciones
distribuidos en 4 periodos a lo largo del año.
Dos de esos periodos 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 - grupo 1,
que trabaje en centros de terapia ocupacional
tiene una jornada laboral anual
de 1589 horas.

Disposición adicional 2.

Comisión Paritaria sectorial estatal de formación.

Las organizaciones firmantes de este convenio se adhieren al 5 Acuerdo nacional de formación suscrito el 10 de marzo de 2023 y publicado por resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, en el Boletín Oficial del Estado de 31 de mayo de 2023.

De acuerdo con las funciones que en el acuerdo mencionado le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor de este convenio, la **Comisión Paritaria** sectorial estatal de formación, para el ámbito funcional del mismo, que estará compuesta por las partes firmantes de este Convenio.

Se comunicará su constitución a la comisión mixta estatal de formación. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las 2 partes,
con indicación del orden del día
y con una antelación mínima de **5 días naturales**
desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión.

El domicilio de la comisión sectorial de formación,
es la sede social de AEDIS, calle Orense número 26,
Primera Planta, Oficina 7, Madrid 28020.

La organización que aporta el domicilio de la comisión
será la responsable de recibir los escritos
que se dirijan a la misma y dará traslado
de dicha información a los demás miembros
en el plazo de **5 días naturales**
desde la fecha de recepción de los mismos.

Disposición adicional 3.

Planes de igualdad.

1. Las empresas con más de 50 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 máxima de 4 años.

El objetivo general del plan de igualdad es prevenir y eliminar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El plan de igualdad afectará a:

1. La clasificación profesional de la plantilla.
2. El proceso de selección y la contratación.
3. **Segregación** ocupacional.
4. La **promoción profesional**.
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. Sensibilización y comunicación.
10. Condiciones de trabajo.

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 sexual o razón de sexo cuando sea necesario. Los planes de igualdad tienen que seguir las leyes de cada momento.

Disposición adicional 4.

Cláusula de no aplicación del Convenio Colectivo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que negocian el Convenio pueden decidir que no se apliquen algunas partes de este **Convenio Colectivo General** que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Trabajo a turnos.
- d) Sistema de **remuneración** e importe del sueldo.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando se pasen de los límites que se controlan el artículo 39 de esta ley para la movilidad funcional.
- 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**.

Si no hay acuerdo entre las partes durante el período de consultas se hará lo que indica el artículo 82 del **Estatuto de los Trabajadores**.

Cuando el período de consulta termine sin acuerdo, se acudirá a la **Comisión Paritaria**, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales para acordar la no aplicación de algunas partes del Convenio. La **Comisión Paritaria** dirá su decisión en un plazo no superior a 7 días desde su recepción.

Cuando la comisión no alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que indican los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Lo no previsto por este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del **Estatuto de los Trabajadores**.

Disposición adicional 5.

Cantidades en concepto de adelanto.

La empresa puede adelantar la subida del sueldo antes de que se apruebe oficialmente el **Convenio Colectivo**.

Disposición adicional 6.

Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del 15 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 7.

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,
con sindicatos y empresas,
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 2023-2027.

La sede es la misma que la de la **Comisión Paritaria**
en calle Albasanz, número 3,
segunda planta, 28037, 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...
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 estatal como autonómico.

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 adicional 8.

Comisión Técnica.

Los firmantes del Convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo. Está formada por los firmantes del **Convenio Colectivo** y se formará como máximo a los 3 meses de la publicación del **Convenio Colectivo**.

La Comisión Técnica se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del **Convenio Colectivo**.

La Comisión analiza temas como la clasificación profesional, el **absentismo** o **incapacidad temporal**.

Su objetivo es evaluar el Convenio y proponer mejoras.

Las conclusiones se trasladarán a la **comisión negociadora**.

Disposición adicional 9.

Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas afectadas por el presente **Convenio Colectivo** asumen como propios los principios de respeto, de dignidad y de igualdad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de:

- Sexo.
- Edad.
- Origen racial o étnico, condición social o religión.
- Ideas políticas.
- Orientación sexual o identidad de género.
- Por discapacidad.
- Por pertenecer a un **sindicato**.

La **Comisión Paritaria** se compromete a la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional 10.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deben crear,
con la participación de los representantes
de las trabajadoras y trabajadores,
entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

Disposición adicional 11.

Complemento de desarrollo y capacitación profesional establecido en la disposición transitoria 5 del 15 Convenio Colectivo.

1. El **complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** (antiguo **Complemento de desarrollo**, CDP, regulado en el artículo 36 del 14 **Convenio Colectivo** General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad), es sustituido por el **complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** que regula el presente convenio.

Por lo que las cantidades que por el anterior **complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo **complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** hasta un máximo del 5,6 %.

La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un **complemento personal**.

2. El **complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional** estará compuesto por dos **complementos (N1 y N2)** que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzará a partir del 1 de enero de 2019.

3. Los **complementos de desarrollo** se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada complemento en los párrafos siguientes y siempre que el trabajador haya realizado las **acciones formativas** previstas por la empresa.

4. La empresa podrá establecer las **acciones formativas** del trabajador como consecuencia de sus procesos y planes de desarrollo profesional o planes formativos.

5. La empresa entregará al trabajador la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el período de 3 años y cuentan como horas de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las **acciones formativas** correspondientes estará obligada automáticamente a pagar al trabajador el **complemento de desarrollo** devengado. Estas **acciones formativas** podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este Convenio.

6. El **complemento de desarrollo N1** se devengará de acuerdo a lo establecido en el presente apartado:

- Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa antes del 1 de julio de 2016, percibirán el **complemento de desarrollo** y **capacitación profesional** desde el 1 de enero de 2019.

- Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio de 2016 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo **salario** base del presente convenio siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo **complemento de Desarrollo** y **Capacitación Profesional**.

A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer complemento (**N1**) de su **complemento de Desarrollo** y **Capacitación Profesional** a partir del 1 de enero de 2022.

- Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 devengarán el derecho a percibir el **complemento de desarrollo N1** una vez pasados 3 años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer **complemento de desarrollo** y **capacitación profesional (N1)** es el que aparece en las **tablas salariales** del presente Convenio para cada **grupo profesional**.

7. El **complemento de desarrollo N2** se devengará a los 3 años siguientes de haber alcanzado el **complemento de desarrollo N1**, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado período. La cuantía de este segundo **complemento de desarrollo y capacitación profesional (N2)** es el que aparece en las **tablas salariales** del presente Convenio para cada **grupo profesional**.

8. Para calcular la **antigüedad** de un trabajador o trabajadora se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos en la empresa.

9. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando la trabajadora o trabajador se encuentre en situación de **incapacidad temporal**.

Disposición transitoria 1.

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 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.
5. Técnico o técnica de gestión administrativa.

Los anteriores puestos de trabajo han sido asignados en el nuevo Convenio en el **grupo profesional** 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.

Este complemento de puesto 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.

Este complemento se revaloriza,
esto quiere decir que el valor de este complemento
puede aumentar con el tiempo.

Disposición transitoria 2. Auxiliar Técnico Educativo.

El personal Auxiliar Técnico Educativo (ATE) podrá seguir siendo utilizado por los centros educativos manteniendo los mismos requisitos que actualmente tiene este personal en el 14 Convenio, cobrando el **salario** que establece este **Convenio Colectivo**, Si en el futuro se exige la titulación de **Técnico Superior de Integración Social**, se homologarán y cobrarán como tal.

Disposición transitoria 3. Intérprete de Lengua de Signos.

Si cambia la titulación exigida
para el ejercicio del Intérprete de Lengua de Signos,
la **comisión negociadora** se reunirá
en el plazo máximo de 3 meses
con el fin de proceder a las modificaciones necesarias
en la clasificación profesional de este convenio.

Disposición transitoria 4.

Complemento por solapamiento retributivo.

Se crea un complemento,
que no se puede compensar ni quitar,
para algunos **grupos profesionales**
mientras llegan a los niveles de los nuevos
complementos de desarrollo profesional N1 y N2:

a) Para el operario,
el importe del complemento será de 15 euros tras alcanzar el **N1**
y de otros 30 euros tras alcanzar el **N2**.

b) Para el auxiliar técnico,
el importe será de 15 euros hasta alcanzar el **N1**
y de otros 15 euros adicionales tras alcanzar el **N1**.
Tras alcanzar el **N2**, este complemento dejará de abonarse.

c) Para el técnico,
el importe será de 40 euros hasta alcanzar el **N1**.
Tras alcanzar el **N1**, este complemento dejará de abonarse.

Disposición transitoria 5.

El contrato fijo discontinuo.

Con los nuevos grados de **Formación Profesional** de la Ley 3/2022, se revisará cuándo puede utilizarse el **contrato fijo-discontinuo** para **docentes**. La comisión se reunirá en **máximo 3 meses** para adaptar lo necesario y ver cuándo se puede usar este tipo de contrato.

Disposición transitoria 6. Aplicación del SMI (Salario Mínimo Interprofesional).

Si alguna persona cobra menos
del **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**,
recibirá un **complemento personal** para llegar a esa cantidad.
De tal manera se garantiza que la persona trabajadora
percibe, como mínimo, 1.134 euros mensuales,
para la aplicación correcta del Real Decreto 145/2024,

Si el **SMI** sube, la comisión debe reunirse en 1 mes
para revisar **salarios** y complementos
y hacer los cambios necesarios.

Disposición final.

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

Anexo 1. 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**, sus siglas son **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 o director pedagógico.**
- **subdirectora o subdirector pedagógico.**
- jefa o jefe de Estudios.
- encargada o encargado de Residencia.

Estos nombramientos implican un aumento en las responsabilidades, de las horas de trabajo 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.

- Profesora o profesor de Educación Secundaria que impartan clases de educación secundaria obligatoria, bachillerato y **formación profesional**.

- Profesora o profesor de Educación Primaria que impartan clases de primaria, educación básica obligatoria y transición a la vida adulta.
- Profesora o profesor de Educación Infantil.
- Profesora o profesor de Audición y Lenguaje.
- 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.
- 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 mínima 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.

- Psicóloga o psicólogo, pedagoga o pedagogo o psicopedagoga o psicopedagogo.

Este personal orienta y asesora a los profesionales que intervienen con los alumnos. También asesora y orienta a familiares y tutores legales de los alumnos.

- 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 para la comunicación. Proporciona sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, elabora intervenciones y tratamientos relacionados con alimentación y comunicación funcional.

- Fisioterapeuta.

Este personal se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de la motricidad.

Coordina, asesora, evalúa y realiza tratamientos fisioterapéuticos.

Asesora en temas de adaptaciones de muebles o herramientas y de ayudas técnicas al alumnado del centro educativo.

- 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 o ayudas económicas para el 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.

- 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:

- Educadora o educador de Educación Especial o Auxiliar técnico educativo.

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 cubrir las necesidades básicas de aseo, alimentación, descanso e interacción grupal, favoreciendo su autonomía y seguridad.

- 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.

- **Intérprete de lengua de signos.**

Interpreta las lenguas de signos española, 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.

- **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.

5. 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:

1. Subgrupo V.1. Personal de administración.

- 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.
- Jefa o jefe de 1ª de administración,
que se lee de primera de administración.
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.

- Técnica o técnico de gestión administrativa.
Realiza tareas de gestión administrativa de contabilidad, supervisión, finanzas, comercio, fiscalidad y de recursos humanos de la empresa según la normativa de la empresa, y de las leyes actuales.
- 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.
- 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, cartas o correos, liquidaciones, cálculos de nóminas, sueldos y transcripción de libros de cuentas.
Asciende a puesto de oficial de 1ª al superar 2 evaluaciones.
La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

- 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.

2. Subgrupo V.2. Personal de servicios generales.

- 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.

- Oficial de 2ª de oficios.

Se lee de segunda de oficios.

Este personal está a las órdenes de un jefe oficial de 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.

Asciende a puesto de Oficial de primera de oficios al superar 2 evaluaciones.

La primera evaluación

se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

Anexo 2. Tablas salariales centros de atención especializada y centros especiales de empleo.

AÑO 2025 Grupo profesional		Salario de entrada Salario base	CD N1 9,2%	SB+N1	CD N2 7,2%	Salario de referencia de grupo SB+N1+N2	Nocturnidad Complemento hora nocturna
Grupo 2 Personal titulado	Titulado nivel 3	1997,19	183,74	2180,93	143,80	2324,73	4,06
	Titulado nivel 2	1517,86	139,64	1657,51	109,29	1766,79	3,09
Grupo 3 Personal técnico	Técnico Superior nivel 1	1398,03	128,62	1526,65	100,66	1627,31	2,84
	Técnico	1129,84	103,95	1233,78	81,35	1315,13	2,30
	Técnico Auxiliar	1061,36	97,64	1159,01	76,42	1235,43	2,16
Grupo 4	Operario	1000,00	92,00	1092,00	72,00	1164,00	2,03

AÑO 2026 Grupo profesional		Salario de entrada salario base	CD N1 9,2%	SB+N1	CD N2 7,2%	Salario de referencia de grupo SB+N1+N2	Nocturnidad complemento hora nocturna
Grupo 2 Personal Titulado	Titulado nivel 3	2027,14	186,50	2213,64	145,95	2359,60	4,12
	Titulado nivel 2	1540,63	141,74	1682,37	110,93	1793,29	3,13
Grupo 3 Personal Técnico	Técnico Superior nivel 1	1419,00	130,55	1549,55	102,17	1651,52	2,89
	Técnico	1146,78	105,50	1252,29	82,57	1334,86	2,33
	Técnico Auxiliar	1077,28	99,11	1176,39	77,56	1253,96	2,19
Grupo 4	Operario	1015,00	93,38	1108,38	73,08	1181,96	2,07

AÑO 2027 Grupo profesional		Salario de entrada salario base	CD N1 9,2%	SB+N1	CD N2 7,2%	Salario de referencia de grupo SB+N1+N2	Nocturnidad complemento hora nocturna
Grupo 2 Personal Titulado	Titulado nivel 3	2057,55	189,29	2246,85	148,14	2394,99	4,19
	Titulado nivel 2	1563,74	143,86	1707,60	112,59	1820,19	3,18
Grupo 3 Personal Técnico	Técnico Superior nivel 1	1440,29	132,51	1572,79	103,70	1676,49	2,93
	Técnico	1163,99	107,09	1271,07	83,81	1354,88	2,37
	Técnico Auxiliar	1093,44	100,60	1194,04	78,73	1272,77	2,23
Grupo 4	Operario	1030,25	94,78	1125,01	74,18	1199,18	2,10

Anexo 3. Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio.

Este es el formulario a rellenar con los siguientes datos:

A la Comisión Paritaria del 16 Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	
Consultante (nombre, dirección y teléfono):	
Empleado (puesto de trabajo):	
Empresa (cargo):	
Organización sindical (cargo):	
Empresa (nombre, dirección y teléfono):	
Actividad (principal, secundaria):	
Pertenece a alguna asociación empresarial (especificar a cuál o cuáles):	
Número de trabajadores:	
Número de afectados:	
Puestos de trabajo:	
Funciones que desarrollan los afectados (especificar la actividad principal y la secundaria):	
Representantes de los trabajadores:	
Sindicatos:	Sí: No:
CC.OO.:	/.....%
UGT:	/.....%
Otros:	/.....%
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:	
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:	

Anexo 4. Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

1. Este protocolo sirve para proteger a las personas LGTBI

LGTBI significa:

- L es lesbianas.
- G es gays.
- T es transexuales.
- B es bisexuales.
- I es intersexuales.

Son personas con diferentes orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género.

Este protocolo se usa solo si la empresa no tiene uno propio.

2. Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y eliminar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el trabajo.

Esta obligación estará cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI.

3. El acoso es una conducta que hace daño a una persona.

El acoso puede afectar a:

- Su cuerpo.
- Su salud.
- Su dignidad.
- Su bienestar.
- Su igualdad.

4. La empresa comprometerse y debe decir claramente que:

- No acepta la discriminación.
- No acepta el acoso.
- Respeta a todas las personas.
- Protegerá a las personas LGTBI.

5. Este protocolo protege a:

- Personas que trabajan en la empresa.
- Personas que vienen a una entrevista.
- Personas de empresas externas.
- Proveedores, clientes y visitas.

6. Cuando se utiliza el protocolo hay unas normas:

- Rapidez.

La investigación debe hacerse rápido y sin retrasos.

- Respeto.

Todas las personas deben ser tratadas bien.

- Confidencialidad.

Toda la información del caso es privada.

No se puede contar a otras personas.

- Protección de la víctima.

La empresa debe evitar daños por haber denunciado.

- Escuchar a todas las personas.

La víctima y la persona acusada

pueden contar su versión de los hechos.

- Reparación.

Si la víctima perdió derechos por culpa del acoso,

la empresa debe devolverle su situación anterior,

si la persona lo pide.

- Prohibición de represalias.

Nadie puede ser castigado por denunciar,

declarar como testigo o colaborar.

7. Procedimiento de actuación:

La empresa creará una Comisión de Actuación.

Las funciones de esta comisión son:

- Investiga los casos de acoso.
- Está formada por personas con formación específica en acoso.
- No cobra dinero extra por participar.

8. La denuncia por acoso la presenta la persona afectada o por quien ésta autorice, siempre que esté autorizada por escrito por la persona afectada. La denuncia se entrega a la persona que designe la Comisión de Actuación.

9. Tras la recepción de la denuncia, la comisión:

- Analiza los hechos.
- Decide medidas de protección.
- Puede separar a la víctima de la persona denunciada.
Si no es posible separar a ambas, la empresa puede suspender temporalmente del trabajo a la persona denunciada.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a) Si hay indicios de acoso,
se recomienda abrir un expediente sancionador.
- b) Si no hay indicios de acoso,
se archiva la denuncia.

El informe deberá incluir como mínimo:

- Los hechos.
- Cómo se investigó.
- La valoración de la Comisión.
- El resultado.
- Las medidas tomadas.

10. En la fase de resolución, se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, la empresa debe:

- Abrir expediente sancionador.
- Tomar medidas correctoras.
- Mantener la protección a la víctima.
- Avisar a las autoridades si es necesario.

La sanción queda anotada en el expediente de la persona sancionada por acoso.

Si no hay evidencias de acoso, el expediente se archiva y el procedimiento finaliza.



Inclusión Activa



Plena inclusión Andalucía
Av. Alcalde Luis Uruñuela, 19, Local 10 1ª pta.
41020. Sevilla. 954 52 51 99
sede@plenainclusionandalucia.org
www.plenainclusionandalucia.org

