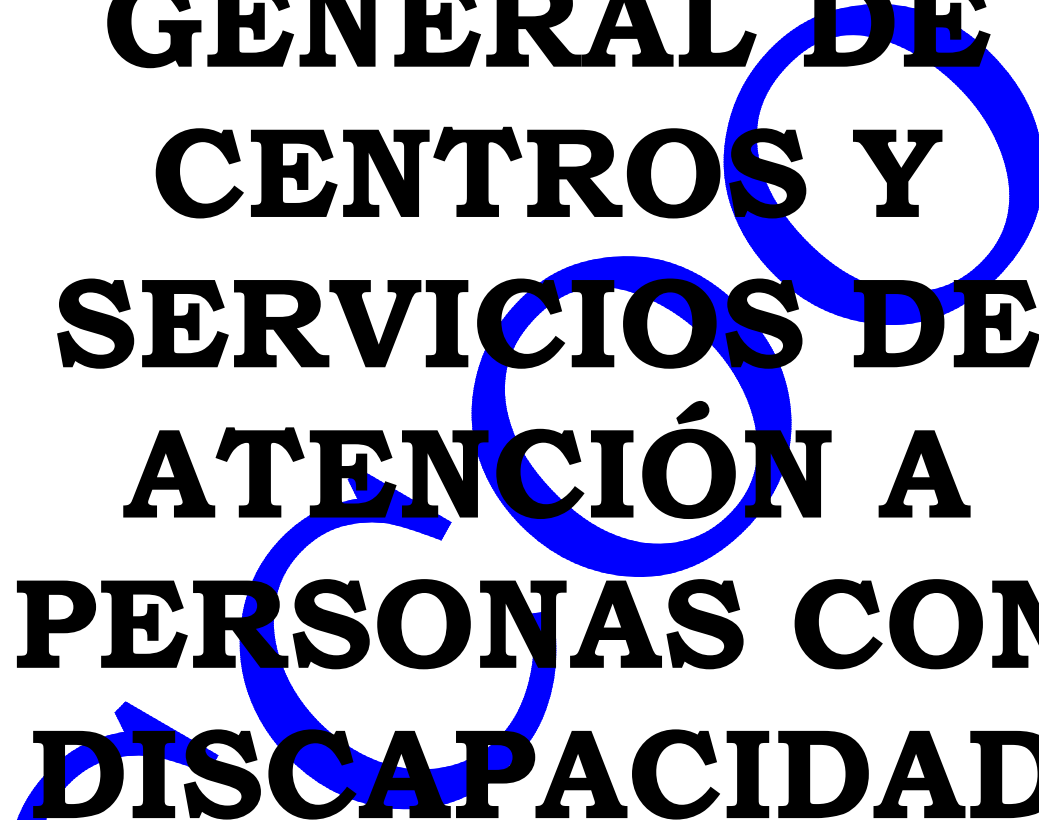


Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

# **XIII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**



Firmado:

Publicado:

Código Convenio: 9900985

|                       |  |           |
|-----------------------|--|-----------|
| ÍNDICE                |  | 2-        |
| <b>TÍTULO PRIMERO</b> | <b>DISPOSICIONES GENERALES</b>   | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO I</b>     | <b>DISPOSICIONES GENERALES, ÁMBITO Y COMISIÓN PARITARIA</b>  | <b>8</b>  |
| Artículo 1º           | Estructura de la negociación colectiva en el sector.   | 8-9       |
| Artículo 2º           | Ámbito territorial   | 9         |
| Artículo 3º           | Ámbito funcional   | 9-14      |
| Artículo 4º           | Ámbito personal  | 14        |
| Artículo 5º           | Ámbito temporal.   | 15        |
| Artículo 6º           | Denuncia y prórroga  | 15        |
| Artículo 7º           | Derecho supletorio.  | 15-16     |
| Artículo 8º           | Convenios y Acuerdos de ámbito inferior  | 16        |
| Artículo 9º           | Vinculación a la totalidad.<br>Absorción   | 16-18     |
| Artículo 10º          | Organización del trabajo.  | 18-19     |
| Artículo 11º          | Calidad.   | 19-20     |
| Artículo 12           | Modificación sustancial condiciones de trabajo   | 20        |
| Artículo 13º          | Comisión Paritaria   | 20-22     |
| Artículo 14           | De los Acuerdos de ámbito inferior   | 22        |
|                       | <b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>   | <b>23</b> |
| <b>CAPÍTULO II</b>    |  |           |
| Artículo 15º          | Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional   | 23        |
| Artículo 16º          | Caracterización del Sistema de Clasificación Profesional   | 24        |
| Artículo 17           | Ordenación funcional   | 24-25     |
| Artículo 18           | Definición de los grupos profesionales   | 25        |
| Artículo 19           | Promoción Profesional  | 26        |
| Artículo 20           | Promoción dentro del grupo profesional V del Área Productiva   | 27        |
| Artículo 21           | Definición por áreas funcionales de los grupos profesionales y funciones de las categorías profesionales | 28-51     |
| Artículo ...../       | AREA EDUCATIVA   |           |
| Artículo ...../       | AREA ASISTENCIAL   |           |
| Artículo ...../       | AREA PRODUCTIVA  |           |
| Artículo ...../       | AREA SERVICIOS GENERALES   |           |
| Artículo ...../       | AREA ADMINISTRATIVA  |           |
| Artículo 22           | Formación  | 52        |

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

| <b>CAPÍTULO III</b>     | <b>CONTRATACIONES</b>  | <b>53</b> |
|-------------------------|--|-----------|
| Artículo 23º            | Régimen Jurídico de contratación                                 | 53        |
| Artículo 24º (punto 10) | Contratación en Centros Especiales de Empleo                     | 54        |
| Artículo 25º            | Derechos de información sobre el empleo                          | 54        |
| Artículo 26º            | Contrato indefinido  | 55        |
| Artículo 27º            | Contrato de interinidad  | 55        |
| Artículo 28º            | Contratos eventuales por circunstancias de la producción         | 55        |
| Artículo 29º            | Contratos para la realización de una obra o servicio determinado | 56        |
| Artículo 30º            | Contrato en prácticas o para la formación                        | 56-57     |
| Artículo 31º            | Contrato a tiempo parcial  | 57        |
| Artículo 32º            | Jubilación parcial y contrato de relevo                          | 57        |
| Artículo 33º            | Contrato fijo-discontinuo  | 57        |
| Artículo 34º            | Período de prueba  | 57        |
| Artículo 35º            | Vacantes y puestos de nueva creación                             | 58        |
| Artículo 36º            | Reserva de plazas para personas con discapacidad                 | 58        |
| Artículo 37º            | Extinción de contrato  | 58        |
| Artículo 38º            | Jubilación Forzosa   | 58-59     |
| Artículo 39º            | Preaviso del trabajador o trabajadora                            | 59        |
| Artículo 40º            | Subrogación empresarial y cesión de trabajadores                 | 59-62     |
| Artículo 41             | Condiciones mínimas de funcionamiento exigidas a las empresas.   | 62        |

| <b>CAPÍTULO IV</b> | <b>RETRIBUCIONES</b>   | <b>63</b> |
|--------------------|--|-----------|
| Artículo 42º       | Retribuciones  | 63        |
| Artículo 43º       | Estructura retributiva.  | 63        |
| Artículo 44.-      | Sueldo Base de Clasificación   | 64        |
| Artículo 45.       | Sueldo base del año  | 64        |
| Artículo 46 -      | Complemento autonómico de convenio   | 64        |
| Artículo 47.-      | Complemento personal   | 64        |
| Artículo 48        | Pagas extras   | 64        |
| Artículo 49 -      | Retribuciones Variables  | 65        |
| Artículo 50        | Horas Extraordinarias  | 65        |
| Artículo 51        | Antigüedad   | 66        |
| Artículo 52º       | Transformación del Complemento Salarial de Mejora de la Calidad en complemento de antigüedad | 66        |
| Artículo 53        | Complemento de nocturnidad   | 66        |
| Artículo 54        | Complemento por trabajo en días festivos y/o en descanso semanal                             | 67        |
| Artículo 55        | Complemento por turnicidad   | 68        |
| Artículo 56        | Plus por contrato de fin de semana y/o festivos  | 69        |

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

|              |  |           |
|--------------|--|-----------|
| Artículo 57  | Complemento de disponibilidad                      | 69        |
| Artículo 58  | Complemento de Dirección                           | 69        |
| Artículo 59  | Complemento de mando y especial responsabilidad    | 70        |
| Artículo 60° | Complemento de Atención del comedor                | 70        |
| Artículo 61  | Complemento por Atención del transporte            | 71        |
| Artículo 62  | Complemento de peligrosidad                        | 71        |
| Artículo 63  | Complemento de penosidad                           | 71        |
| Artículo 64  | Complemento de toxicidad                           | 71        |
| Artículo 65  | Dietas   | 71        |
| Artículo 66° | Desplazamientos                                    | 71        |
| Artículo 67° | Prendas de trabajo                                 | 72        |
| Artículo 68  | Inaplicación de los Incrementos Salariales         | 72-<br>73 |
| Artículo 69° | Incrementos salariales                             | 73        |
| Artículo 70  | Cláusula de Revisión Salarial                      | 73        |
| Artículo 71° | Trabajos de distinta categoría o grupo profesional | 74        |

|                    |  |           |
|--------------------|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO V</b>  | <b>LA JORNADA DE TRABAJO</b>   | <b>75</b> |
| Artículo 72°       | La Jornada de Trabajo  | 75        |
| Artículo 73°       | La jornada irregular   | 75        |
| Artículo 74        | Descanso diario y semanal  | 76        |
| Artículo 75        | Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo                           | 77        |
| Artículo 76        | Tiempo de trabajo y de descanso de los conserjes                                   | 77        |
| Artículo 77        | Tiempo de trabajo y descanso de conductores  | 77        |
| Artículo 78°       | Calendario laboral   | 78        |
| Artículo 79°       | Vacaciones. Periodo de disfrute de vacaciones                                      | 79        |
| Artículo 80        | Movilidad funcional  | 80        |
| Artículo 81        | Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género. | 80        |
| Artículo 82        | Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.             | 81        |
| Artículo 83        | Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.                                  | 81        |
|                    |  |           |
| <b>CAPÍTULO VI</b> | <b>PERMISOS, EXCEDENCIAS, FORMACIÓN</b>  | <b>82</b> |
| Artículo 84°       | Permisos retribuidos   | 82        |
| Artículo 85°       | Permisos no retribuidos  | 83        |
| Artículo 86°       | Excedencias  | 83        |
| Artículo 87        | Excedencia por servicio en empresas de empleo ordinario.                           | 84        |
| Artículo 88°       | Excedencia por cuidado de familiares   | 84        |
| Artículo 89°       | Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos                | 85        |
| Artículo 90°       | Excedencia voluntaria  | 85        |
| Artículo 91°       | Maternidad   | 86        |
| Artículo 92        | Paternidad   | 86        |
| Artículo 93        | Adopción y acogimiento   | 87        |
| Artículo 94°       | Licencias no retribuidas   | 87        |
| Artículo 95°       | Lactancia  | 87        |
|                    |  |           |
|                    |  |           |
|                    |  |           |

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

|                     |                           |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO VII</b> | <b>FALTAS Y SANCIONES</b> | <b>88</b> |
| Artículo 96°        | Faltas leves              | 88        |
| Artículo 97°        | Faltas graves.            | 88        |
| Artículo 98°        | Faltas muy graves         | 88        |
| Artículo °99        | Sanciones                 | 89        |
| Artículo 100°       | Prescripción              | 89        |

|                      |                                 |           |
|----------------------|---------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO VIII</b> | <b>DERECHOS SINDICALES</b>      | <b>90</b> |
| Artículo 101°        | No discriminación               | 90        |
| Artículo 102         | Electores elegibles             | 90        |
| Artículo 103°        | Garantías                       | 90        |
| Artículo 104°        | Derechos                        | 90        |
| Artículo 105°        | Acumulación de horas sindicales | 91        |
| Artículo 106°        | Reunión                         | 91        |

|                    |   |           |
|--------------------|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO IX</b> | <b>MEJORAS SOCIALES</b>   | <b>92</b> |
| Artículo 107°      | Gratuidad.  | 92        |
| Artículo 108°      | Incapacidad Temporal  | 92        |
| Artículo 109°      | Pólizas de Responsabilidad Civil  | 92        |
| Artículo 110°      | Premio de jubilación. Paga de gratificación por antigüedad en la empresa    | 93        |
| Artículo 111       | Creación del plan de pensiones de promoción conjunta del sistema de empleo. | 93-96     |
| Artículo 112°      | Comisión de Igualdad  | 96        |
| Artículo 113.-     | Descuento del precio del comedor.   | 96        |
| Artículo 114       | Alojamiento   | 97        |
| Artículo 115-      | Desplazamiento en bus-transporte  | 97        |

|                   |  |           |
|-------------------|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO X</b> | <b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>             | <b>98</b> |
| Artículo 116°     | Seguridad y salud laboral.                   | 98        |
| Artículo 117°     | Revisión médica                              | 98        |
| Artículo 118°     | Cambio de puesto de trabajo para embarazadas | 98        |
| Artículo 119°     | Planes de autoprotección.                    | 99        |
| Artículo 120°     | Delegados de Prevención                      | 99        |
| Artículo 121°     | Formación en Salud Laboral                   | 99        |

|                       |  |            |
|-----------------------|--|------------|
| <b>TÍTULO SEGUNDO</b> | <b>DE LOS CENTROS ASISTENCIALES</b>        | <b>100</b> |
| <b>CAPÍTULO I</b>     | <b>TIEMPO DE TRABAJO</b>                   | <b>100</b> |
| Artículo 122°         | Jornada de Trabajo                         | 100        |
| Artículo 123°         | Permisos retribuidos                       | 100        |
| Artículo 124°         | Trabajo a turnos                           | 101        |
| <b>TÍTULO TERCERO</b> | <b>DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</b> | <b>102</b> |
| <b>CAPÍTULO I</b>     | <b>Los Centros Especiales de Empleo</b>    | <b>102</b> |
| Artículo 125          | De los Centros Especiales de Empleo        | 102        |
| Artículo 126          | De los Enclaves Laborales                  | 103        |
| <b>CAPÍTULO II!</b>   | <b>TIEMPO DE TRABAJO</b>                   | <b>102</b> |
| Artículo 127°         | Jornada de trabajo                         | 102        |
| Artículo 128°         | Permisos retribuidos                       | 103        |
| Artículo 129°         | Permisos no retribuidos                    | 104        |
| Artículo 130°         | Trabajo a Turnos                           | 104        |

|                      |  |            |
|----------------------|--|------------|
| <b>TÍTULO CUARTO</b> | <b>CENTROS EDUCATIVOS</b>  | 105        |
| <b>CAPÍTULO I</b>    | <b>TIEMPO DE TRABAJO Y PERMISOS</b>  | 105        |
| Artículo 131º        | Jornada de Trabajo del personal docente  | 105        |
| Artículo 132º        | Jornada del personal complementario  | 106        |
| Artículo 133         | Permisos retribuidos del personal complementario   | 107        |
| Artículo 134º        | Jornada del personal de administración y servicios   | 107        |
| Artículo 135         | Permisos retribuidos personal de administración y servicios  | 107        |
| Artículo 136º        | Vacaciones   | 108        |
| <b>CAPÍTULO III</b>  | <b>RETRIBUCIONES</b>   | 108        |
| Artículo 137º        | Personal en pago delegado  | 108        |
| Artículo 138º        | Plus de cargo del personal docente   | 108        |
| Artículo 139º        | Plus de residencia e insularidad para el personal docente  | 109        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>   | <b>CONCIERTO EDUCATIVO, IT, FORMACIÓN Y PREMIO DE JUBILACIÓN</b>   | <b>109</b> |
| Artículo 140º        | Tratamiento de la Incapacidad Temporal en los centros educativos concertados en relación con el personal en pago delegado. | 109        |
| Artículo 141º        | Extinción del concierto o subvención   | 109        |
| Artículo 142º        | Módulos económicos, garantía salarial  | 109        |
| Artículo 143º        | Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa  | 109        |
| Artículo 144º        | Formación. Centros educativos  | 110        |
| Artículo 145º        | Contratación personal docente  | 110        |
|                      |  |            |
|                      | <b>DISPOSICIONES ADICIONALES</b>   | 111        |
| ANEXO 1              |  |            |
| ANEXO 2              |  |            |
| ANEXO 3              |  |            |
| ANEXO 4              |  |            |
| ANEXO 5              |  |            |
| ANEXO 6              |  |            |
| ANEXO 7              |  |            |
| ANEXO 8              |  |            |
| ANEXO 9              |  |            |
| ANEXO 10             |  |            |

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

**LOS ANEXOS DE TABLAS SALARIALES, INTEGRACIÓN DE ANTIGÜAS EN NUEVAS CATEGORIAS Y NUEVOS COMPLEMENTOS SE INDEXARAN AL FINAL DEL DOCUMENTO.**

CCOO

## **TÍTULO PRIMERO: CONDICIONES GENERALES**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES, ÁMBITO Y COMISIÓN PARITARIA.**

#### **Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva en el sector.**

1.-El presente Convenio Colectivo se ha negociado al amparo del Artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y articula la negociación colectiva en el sector de centros y servicios de atención, asistencia, educación, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad, a través de la estructura siguiente:

a) Convenio Colectivo General, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional tipificado en el Artículo 3 de este capítulo.

b) Convenios Colectivos de Empresas

c) Acuerdos sobre materias concretas

2.-Este Convenio Colectivo General y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en el sector anteriormente referido, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio General modificar las materias no disponibles de este.

A estos efectos se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores: el período de prueba, los grupos profesionales, las modalidades de contratación, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de salud laboral y lo previsto sobre la movilidad geográfica.

3.-Las Representaciones Sindicales y Empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo General manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de atención y servicios a personas con discapacidad; a tal efecto, acuerdan que los centros y servicios con convenios colectivos de empresa, centro de trabajo o grupo de empresas se remitan a este Convenio Colectivo General en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a este de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

4.-El presente XIII Convenio Colectivo General deroga y sustituye en su integridad el XII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

5.- Conforme a lo previsto en el Artículo 84 del Estatuto de los trabajadores, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior a este Convenio Colectivo General y

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente Convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente Convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Estos convenios colectivos se remitirán al XIII Convenio Colectivo General en las materias reguladas en éste, bien como en calidad de derecho supletorio o en aquellas materias calificadas de derecho mínimo necesario. Establecerán los convenios colectivos referidos en este punto la adhesión o articulación al XIII Convenio de dichos convenios mediante los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables en los citados ámbitos las especificadas en el número 2 del presente Artículo.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo el Territorio del Estado Español y dada su naturaleza normativa y de eficacia general en los términos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores su contenido obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia, sin que resulte de aplicación a los mismos ningún otro convenio de sector

### **Artículo 3. Ámbito funcional.**

1. El presente Convenio afectará a todas empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad, con independencia de qué actividad se ejerza en virtud de aplicación de la adjudicación o no de contratos de gestión de servicios públicos por parte de una Administración Pública. También quedan afectadas por el XIII Convenio Colectivo General todas las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Es determinante a efectos de la inclusión en el ámbito funcional de este XIII Convenio Colectivo General el hecho de que una empresa lleve a cabo alguna de las específicas actividades que están dentro del ámbito funcional definido en este Artículo, al margen de que la empresa desarrolle otras actividades que excedan este ámbito funcional.

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

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este Artículo en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

3. Se faculta a la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 12 de este capítulo para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en las referidas en el número 1 de este Artículo.

4. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este Convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del mismo considera las disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

A. Centros o empresas carácter asistencial o de atención especializada.

A los efectos de este Convenio, se entiende por centros de Atención a personas con discapacidad aquellos que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Se consideran incluidos en esta tipología los centros de:

Centros de día de atención temprana.

Servicio diurno de prevención y atención integral de niños y niñas con discapacidad, con edades comprendidas entre 0 y 6 años.

Centros ambulatorios de atención temprana.

Servicio específico para el tratamiento ambulatorio intensivo de niños y niñas con discapacidad, con edades comprendidas entre 0 y 6 años.

Centros de estimulación precoz.

Servicio diurno de tratamiento de atención especializada y/o preventivo de niños y niñas con problemas de desarrollo o riesgo de padecerlos por causas de origen prenatal, perinatal o postnatal, con edades comprendidas entre 0 y 3 años.

Residencias.

Servicio de convivencia destinado a servir de vivienda estable y común a personas con discapacidad y que no pueden satisfacer sus necesidades de autonomía por otros medios.

Pisos y/o viviendas tutelados.

Servicio configurado como hogar funcional con dimensiones reducidas destinado a personas con discapacidad con necesidades de apoyo intermitente o limitado y con cierta autonomía personal que por distintas razones tengan dificultad para la integración familiar normalizada y en régimen de funcionamiento parcialmente autogestionado.

Centros y Talleres Ocupacionales o de Terapia Ocupacional.

Servicio diurno dirigido a proporcionar una ocupación terapéutica a personas con discapacidad en edad laboral y con necesidades de soporte amplio o generalizado que no pueden acceder (temporal o definitivamente) a un puesto de trabajo ordinario o protegido, facilitando su ajuste personal, preparación laboral y actividades vivenciales para su integración social.

Centros de día o de Estancia Diurna.

Servicio diurno de atención integral, apoyo preventivo, oferta especializada de recursos y actividades rehabilitadoras destinado a personas con discapacidad.

Centros y Servicios de Respiro Familiar.

Servicio de atención integral con estancias desde un día hasta un mes, con carácter prorrogable, destinado a personas con discapacidad.

Servicios de atención domiciliaria

Servicios dirigidos a prestar apoyo y cuidados a nivel asistencial en su domicilio a las personas con discapacidad para llevar a cabo las actividades básicas de la vida diaria.

Centros y Servicios de Ocio y Tiempo Libre.

Servicios de ocio y tiempo libre para personas con discapacidad consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral a la persona. Organización y gestión de servicios socio culturales, programas y acontecimientos de acción comunitaria, actividades culturales y deportivas para todas las edades.

Instituciones, Fundaciones y Asociaciones de atención a las personas con discapacidad.

Entidades sin ánimo de lucro dirigidas a las personas con discapacidad y sus familias ofreciéndoles diferentes servicios de atención integral y programas psicoeducativos.

Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.

Servicios específicos y especializados, en régimen ambulatorio, dirigidos a personas con enfermedad mental, con un deterioro significativo de sus capacidades funcionales, donde se llevan a cabo programas de trabajo adecuados a las características, necesidades y situación concreta de los usuarios y usuarias.

Centros de día de enfermos mentales.

Servicios específicos destinados a personas con enfermedad mental con gran deterioro de sus capacidades funcionales y grave desestructuración de su entorno social, donde se desarrollan programas intensivos de recuperación funcional y actividades estructuradas de ocupación del tiempo libre.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

Centros de Rehabilitación Psicosocial.

Servicio diurno dirigido a personas con enfermedad mental para que alcancen el máximo desarrollo de autonomía personal y social e integración social en la comunidad.

Centros de rehabilitación laboral.

Servicios diurnos dirigidos a personas con enfermedad mental que tienen dificultades especiales para su acceso al mundo laboral, mediante preparación para su inserción laboral y apoyo en la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo en el mercado laboral, así como otras actuaciones en materia de promoción de empleo.

Centros Específicos de Enfermos Mentales

Servicio residencial comunitario, destinado a personas con enfermedad mental que no requieren hospitalización, donde se lleva a cabo la rehabilitación enfocando su actuación hacia la mejora de la autonomía personal y social y apoyando su normalización e integración comunitaria.

Viviendas tuteladas de enfermos mentales.

Servicios configurado como hogar funcional de dimensiones reducidas, adecuadas al número y características de los usuarios e insertadas en el entorno comunitario, en las que conviven, de forma estable en el tiempo, un grupo homogéneo de personas con enfermedad mental, con necesidades de apoyo intermitente o limitado, en régimen de funcionamiento parcialmente autogestionado.

Instituciones, Fundaciones y Asociaciones para personas con daño cerebral sobrevenido.

Entidades sin ánimo de lucro dirigidas a las personas con daño cerebral sobrevenido y sus familias ofreciéndoles diferentes servicios de atención integral y asesoramiento a las familias.

Centros de día para personas con daño cerebral sobrevenido.

Servicios diurnos específicos destinados a personas con daño cerebral sobrevenido con deterioro de sus capacidades funcionales donde se desarrollan programas intensivos de recuperación funcional y de autonomía personal, y actividades estructuradas de ocupación del tiempo libre.

Residencias para personas con daño cerebral sobrevenido.

Servicio residencial comunitario, destinado a personas con daño cerebral sobrevenido, donde se lleva a cabo la rehabilitación enfocando su actuación hacia la mejora de la autonomía personal y social y apoyando su normalización e integración comunitaria.

Centro de Unidad de Estancia Diurna, Taller de Atención Temprana y Terapia Ocupacional para enfermos de Alzheimer y otras.

Servicios diurnos con programas de atención especializada a personas que precisan de ayuda para la realización de las actividades básicas y/o actividades instrumentales de la vida diaria. Sus objetivos son mantener, preservar y/o mejorar la funcionalidad de los usuarios y servir de apoyo a la familia, mediante la provisión de un recurso que posibilite la vida sociolaboral de sus miembros.

Asistencia e Investigación de los Trastornos de la Personalidad

Ayuda y orientación psicológica dirigidas a la rehabilitación interpersonal, social y laboral de enfermos afectados por Trastornos de la Personalidad: trastornos mentales severos y crónicos, que dependiendo de la gravedad de cada caso pueden ser incapacitantes, y en su mayoría objeto de reconocimiento de discapacidad. Programas psicoeducativos para familiares, en los que se desarrollan la información específica y los contenidos teóricos necesarios para el entendimiento de las situaciones derivadas de los Trastornos de la Personalidad,.

B. Centros educativos:

Centros de Educación Especial

Servicio de atención educativa y rehabilitadora a niños y jóvenes entre 3 y 21 años de edad, con necesidades educativas especiales asociadas a condiciones permanentes de discapacidad que hacen necesaria la utilización de servicios, recursos y medidas no generalizables en el sistema educativo ordinario.

C. Centros de Trabajo:

Centros Especiales de Empleo.

Se entenderá por Centro Especial de Empleo aquella empresa, cualquiera que fuese su forma jurídica, que tenga por objeto principal asegurar una ocupación remunerada y la prestación de servicios de ajuste personal y social junto con la adecuada formación profesional a favor del mayor número de personas afectadas de discapacidad, procurando de esta manera su plena integración al régimen de trabajo ordinario, realizando para eso un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones de mercado en concurrencia con otras empresas.

Lo dispuesto en este Convenio Colectivo se aplicará a los trabajadores con discapacidad y, además, a aquellos trabajadores que, sin superar en su conjunto el 30 por 100 de la plantilla y aun no teniendo la condición legal de discapacitados, trabajen por cuenta ajena en los Centros Especiales de Empleo o se dediquen a la prestación de servicios de ajuste personal y social en los términos contemplados en el Artículo 4.2º de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, conforme a la redacción aprobada por la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre

21 de noviembre de 2007

Este Convenio se formula no sólo con la finalidad de regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras en los Centros Especiales de Empleo, sino que además viene a ser un compromiso social a través del cual se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr las finalidades de integración sociolaboral que motivaron el nacimiento de los Centros Especiales con la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Se formula con un contenido de derecho mínimo necesario que podrá ser superado en los ámbitos inferiores.

#### Enclaves laborales.

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad de un Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

#### Empleo con apoyo.

Se entiende por empleo con apoyo al empleo en empresas ordinarias con un servicio de apoyo personalizado para personas con discapacidad ofreciendo entrenamiento, formación y apoyo directamente relacionados con la tarea a desempeñar.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

1. Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Se incluyen de forma expresa en este ámbito los trabajadores con discapacidad vinculados con un Centro Especial de Empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio, sin que a los mismos les sea de aplicación ningún otro convenio de sector.

Se incluyen de forma expresa en este ámbito a los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio, y mantengan una vinculación de las previstas en la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.
- b) Miembros de comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos que no mantengan relación de carácter laboral.
- c) Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

1. El presente convenio entrará en el 1 de enero de 2008, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2010. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

2. Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores como consecuencia de la aplicación desde el 1 de enero de 2008 de las tablas salariales, deberán quedar saldadas en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Negociadora podrá reunirse cumpliendo con los necesarios requisitos formales que exige el Estatuto de los Trabajadores para acordar cada año las revisiones que procedan en materia económica, dando traslado a las instancias oficiales oportunas para la publicación en BOE y en Registro Oficial de Convenios Colectivos de los acuerdos estatutarios que se adopten. Así mismo, la Comisión Negociadora podrá proceder a la actualización o revisión de aquellas materias que así se acuerde al objeto de responder adecuadamente a las demandas y necesidades de los trabajadores y trabajadoras de estos centros, y a las mismas necesidades de los centros y empresas. Del mismo modo procederá a su registro y publicación en el BOE.

### **Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

De no mediar denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes firmantes con dos meses de antelación al menos antes de la finalización del plazo de vigencia regulado en el Artículo anterior, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones económicas serán negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

### **Artículo 7. Derecho supletorio.**

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como para los centros de enseñanza la LODE (RCL 1985/1604, 2505; APNDL 4323) y los reglamentos que la desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia educativa que se promulgue, y las dictadas en el ámbito de las diferentes Comunidades Autónomas que sean de aplicación en esta materia.

En los centros asistenciales o de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes de Servicios Sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y reglamentos que la desarrollan.

### **Artículo 8. Convenios y Acuerdos de ámbito inferior.**

1. El XIII Convenio Colectivo General reconoce la regulación de los Convenios, Pactos y Acuerdos colectivos de ámbito inferior cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio Colectivo General y de éste con aquellos.

2. En las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa y / o asistencial se acordarán complementos retributivos para el personal que pacten las Organizaciones Patronales, Sindicales y la Administración Educativa y/ o Asistencial de cada Comunidad. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionadas de conformidad con los porcentajes de mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El pago de este complemento autonómico en el caso de personal de pago delegado en centros educativos, y para todo el personal en los centros asistenciales o de empleo, estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración Educativa y/o Asistencial. Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.

3. Los acuerdos a que se refieren los apartados anteriores deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo General para su registro y depósito.

### **Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.**

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye XII Convenio Colectivo General que fue suscrito en fecha de 16 de mayo de 2006 y publicado en el BOE el día 26 de junio de 2006, y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este Artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuvieran reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

21 de noviembre de 2007

3. Los trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente Convenio se les estuviese aplicando otro Convenio Colectivo y se incorporen a éste a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

4. Se exceptúan del criterio de compensación del punto anterior, las cantidades que vinieran percibiendo en concepto de complemento por festividad o trabajo en periodos de descanso semanal obligatorio, complemento por antigüedad o complemento de nocturnidad que deberán estar a lo previsto en cada uno de los correspondientes artículos de este Convenio Colectivo a los efectos de su absorción, compensación y revisión.

5. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo mantendrán con carácter estrictamente personal, dicha jornada, como garantía personal. Esta menor jornada, reconocida como garantía personal, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

6. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente Convenio se hubiese pactado una jornada inferior a la establecida en éste, mantendrán dicha jornada. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

7. Se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho «ad personam».

8. Procedimiento de absorción y compensación.- No puede aplicarse la absorción y compensación cuando estamos ante conceptos retributivos que no son homogéneos. Así nos encontramos en el caso cuando se pretende aplicar la compensación y absorción de varios complementos en conjunto, incluidos el sueldo base y complementos, en el sueldo base del nuevo convenio.

En cambio deberá procederse en compensación y absorción desde la homogeneización de sueldo base precedente hacia sueldo base de convenio, con el siguiente efecto: <si el sueldo base precedente fuera inferior al nuevo sueldo base, se compensa plenamente con la subsumisión en el nuevo; pero si el sueldo base precedente fuera superior al nuevo del convenio, en este caso se generará un complemento personal por la diferencia. Será este complemento personal el que adquirirá la condición de no absorbible, ni compensable, ni revisable según el nuevo convenio>

En el supuesto que no conoce la homogeneidad necesaria, no será posible la absorción o compensación por la absorción de la subida del salario base pactado

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

en Convenio. La subida del sueldo base no puede ser absorbida por otros incentivos o complementos pues estos incentivos se pagan en unos meses y en otros no.

Así lo viene sosteniendo la jurisprudencia para que pueda darse la absorción y compensación deben de concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que el trabajador viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.

### **Artículo 10. Organización del trabajo. Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores.**

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el Convenio.

2. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de eficacia, calidad y productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

3. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

4. En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez agotado el periodo de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de no alcanzarse acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 93 y siguientes del presente Convenio colectivo y sin que ello interrumpa, no obstante, la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa tal y como establece el citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

5. Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

6. La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales. La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

7. La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de atención y asistencia a personas con discapacidad.

#### **Artículo 11. Calidad.**

1. Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los Centros y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los Centros esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

2. La plena aplicación de la Ley para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia en el año 2015 es un impulso nuevo para alcanzar con el compromiso de las Administraciones Públicas, los niveles de calidad óptimos, también, en las relaciones laborales para la atención a las personas con discapacidad.

3. La atención y el empleo de calidad para la atención a las personas con discapacidad se prestará con profesionales cualificados, con un conjunto de prestaciones, entre ellas las condiciones económicas. La Atención de Calidad debe ir acompañada de profesionales bien remunerados.

4. La propia Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia establece en su Artículo 35.3, a la hora de garantizar la calidad en la prestación de los servicios que se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones de servicios del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia.

5. Los Centros Especiales de Empleo como motores del empleo de calidad para las personas con discapacidad tienen que cumplir con todos los requisitos legales para su funcionamiento, con los equipos de apoyo que la legislación prevea. Las partes negociadoras de este convenio se comprometen al cumplimiento de los estándares de calidad en el empleo.

### **Artículo 12. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

1. En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 7 del presente Convenio.

2. En los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez agotado el periodo de consultas previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y de no alcanzarse acuerdo en el mismo, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos sin que ello interrumpa, no obstante, la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa tal y como establece el citado artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 13. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.**

1. Ambas partes negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo y asimilar las categorías laborales contempladas en el Convenio a cualquier otra que en los centros de trabajo puedan existir,

2. La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria. La Comisión Paritaria tomará sus decisiones por mayoría de cada parte (patronal y sindical) manteniendo las organizaciones que formen parte de la comisión paritaria la representación patronal y sindical que acreditaron y consolidaron en la constitución de la Comisión Negociadora. En caso de empate entre vocales se resolverá la votación aplicando la representación por número de delegados sindicales que acredite cada sindicato en la constitución de la Comisión Negociadora de XIII Convenio Colectivo General.

3. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Las organizaciones representativas firmantes del presente Convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, la sede de ..... Madrid

Se reunirá con periodicidad bimestral y cuando se solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión Paritaria en el mayor breve plazo posible.

5. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice "in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

6. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

7. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado

d) La Comisión Paritaria realizará funciones de supervisión del acceso al empleo de las personas con discapacidad, preferentemente las perceptoras de prestaciones no contributivas o en situación de exclusión social y/o de especial

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

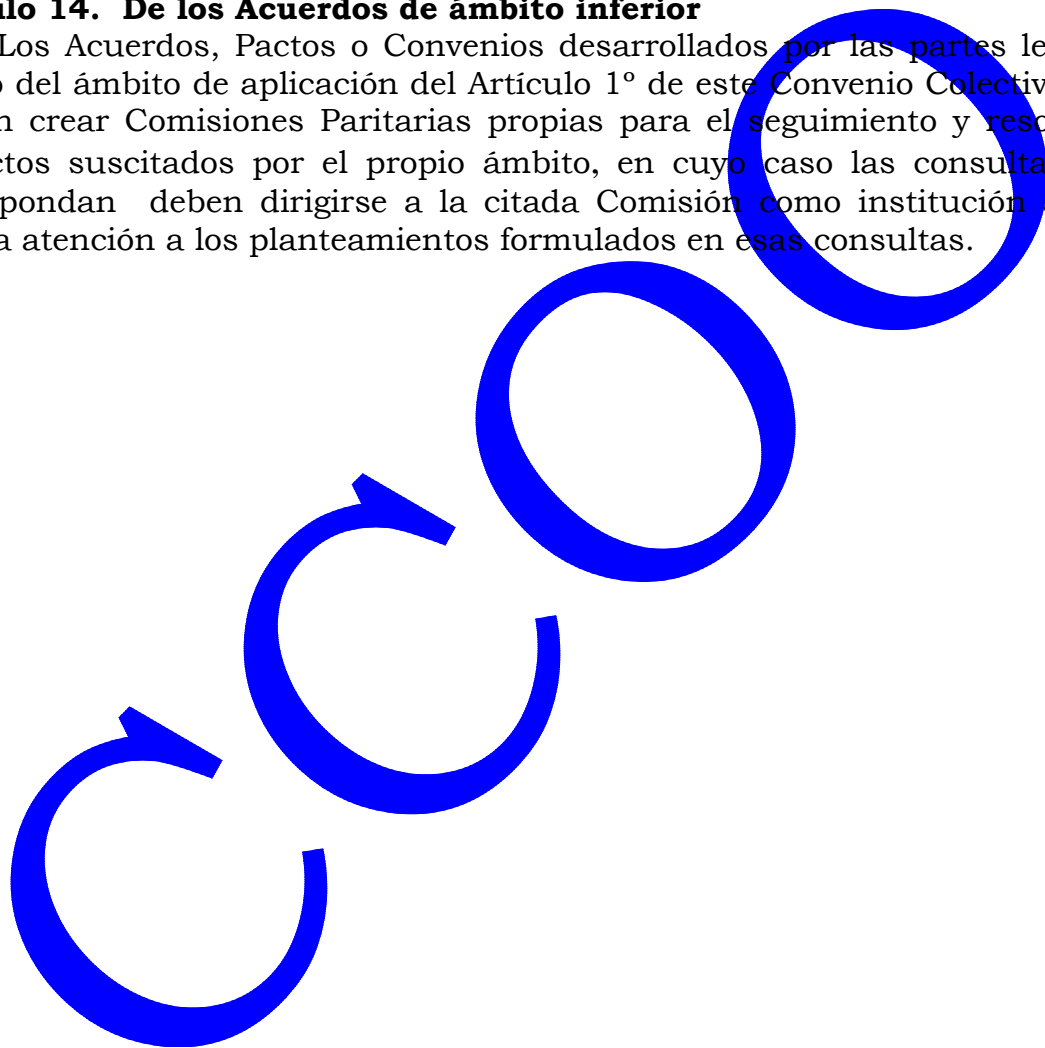
21 de noviembre de 2007

dificultad para alcanzar su integración en el mercado laboral. La Comisión Paritaria recibirá información adecuada sobre la evolución general de las empresas, la situación económica y evolución del empleo, así como, de las previsiones sobre la firma de nuevos contratos. A las reuniones podrán asistir personas asesoras ajenas a las empresas cuando así lo soliciten los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

e) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio

#### **Artículo 14. De los Acuerdos de ámbito inferior**

Los Acuerdos, Pactos o Convenios desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del Artículo 1º de este Convenio Colectivo General podrán crear Comisiones Paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados por el propio ámbito, en cuyo caso las consultas que les correspondan deben dirigirse a la citada Comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.



## **CAPÍTULO II**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 15.- Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional**

1. La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia configura una cartera de servicios enmarcada dentro de un Sistema Nacional de Atención a la Dependencia. La cartera de servicios tendrá una importante repercusión en el empleo como un aspecto no solo cuantitativo sino también cualitativo. Especialmente interesa relacionar la calidad del empleo con la cualificación y formación del personal contratado.

2. Para alcanzar el objetivo señalado en el párrafo anterior es significativo atender a lo dispuesto por el Artículo 36.1, <sobre formación y cualificación de profesionales y cuidadores>, de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: <que los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las funciones que se correspondan con el Catálogo de Servicios regulado en el Artículo 15 de la Ley 39/2006.

3. El nuevo sistema de Clasificación Profesional pretende alcanzar una estructura que corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor integración de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

4. Debido a que la implantación de este Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina. En este sentido, se encomienda a la Comisión Paritaria el seguimiento de la implantación de dicho sistema y para ello se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes, en el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes hasta las nuevas que se establecen en el Convenio, al objeto que durante el año 2008 se complete el proceso de integración, asimilación e incorporación a los grupos profesionales de las categorías profesionales. La clasificación profesional de este XIII Convenio obliga por igual a todos los centros y empresas incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este XIII Convenio Colectivo General, así como el de nuevo ingreso, quedará integrado dentro de alguno de los cinco grupos profesionales que se enumeran y definen en las cinco áreas de especialización profesional, y en las correspondientes categorías profesionales y/o niveles definidos para cada uno de ellos.

### **Artículo 16. Caracterización del Sistema de Clasificación Profesional.**

1. El nuevo sistema de clasificación profesional referido en el Artículo anterior implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo del desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa distribución.

2. El nuevo sistema que se acuerda ~~implante~~, atendiendo a los criterios establecidos en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en la existencia del grupo profesional, incluyéndose en cada uno de ellas, las diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

3. Los centros y empresas deberán tener provistos, al menos, los puestos de trabajo vinculados a las categorías profesionales y funcionales que, en cada caso, exija la Administración correspondiente para el funcionamiento de los mismos.

### **Artículo 17. Ordenación funcional**

1. Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

2. De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la Empresa en alguno de los grupos siguientes:

2.1 Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del Centro. Será facultad de la empresa determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este Convenio de acuerdo con sus aptitudes, categoría o grupo, cualificación profesional y con la labor propia del puesto.

2.2. Puestos de mando y especial responsabilidad: Son aquellos cuyo desempeño supone además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan, supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado podrá incorporarse a un

puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

7

### **Artículo 18. Definición de los grupos profesionales.**

1. La clasificación en grupos profesionales, se ha realizado por interpretación, aplicación y conjunta ponderación de factores de valoración tales como titulación, formación, aptitudes profesionales, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, polivalencia, mando, y complejidad, así como, de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

2. Se entienden por "aptitudes profesionales" la capacidad y/o adecuación del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión u oficio así como las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones.

3. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son, entre otros, los siguientes:

- I. Conocimiento.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias, Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.
- II. Iniciativa.- Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
- III. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del Centro.
- IV. Autonomía.- Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
- V. Complejidad.- Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

**Artículo 19. Promoción profesional.**

1. La promoción profesional podrá efectuarse dentro de cada grupo profesional y/o entre grupos profesionales.

2. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo, podrán proveerse o amortizarse.

3. En caso de provisión, y con carácter general, la empresa publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, categoría, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

4. La selección del candidato se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa.

5. Con el fin de potenciar la promoción profesional del personal en plantilla, se establece que en aquellos procesos de cobertura de vacantes en los que concurren conjuntamente candidatos de fuera de la empresa y personal de plantilla, estos últimos, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia sobre los primeros.

6. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional del trabajador y de la trabajadora estará basada en su capacidad para ejercer una función de su mismo grupo profesional o nivel o de un grupo profesional o nivel de complejidad superior, así como en la formación profesional que le sea facilitada a lo largo de su permanencia en la empresa.

7. Siempre y cuando surja un nuevo puesto o quede un puesto de trabajo vacante de nivel superior dentro del organigrama de la empresa, se primará la promoción profesional de sus trabajadores. Si la calidad y aptitud profesional son estimadas satisfactorias, se le propondrá al trabajador o trabajadora el acceso a un puesto de nivel superior. El trabajador tiene derecho a una formación teórica y práctica adaptada al nuevo puesto, junto a las retribuciones económicas correspondientes a él. Sin perjuicio de lo anterior, al menos cada tres años será revisada la situación de los puestos de trabajo en la empresa con los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 20. Promoción dentro del grupo profesional V del Área Productiva.**

1. Sin perjuicio de la posible promoción fuera del grupo profesional, los trabajadores encuadrados en alguna de las categorías de Operario u Operario Cualificado, en función de su progresiva capacitación y adecuación profesional y atendiendo a criterios objetivos de aptitud y formación podrán promocionar entre dichos niveles.

2. Los equipos de valoración externos dependientes del Gobierno de la Comunidad Autónoma o de la Administración General del Estado determinarán a través de un informe de adecuación a la modalidad laboral la idoneidad laboral en alto o bajo rendimiento, y entre la modalidad del nivel 2 o nivel 3 de Operario. La promoción a la categoría de Operario Cualificado desde la categoría de Operario nivel 3, o la promoción entre los distintos niveles de la categoría de Operario Cualificado implica la aceptación del incremento de jornada anual correspondiente.

3. La dirección de la empresa convocará los procesos de promoción y establecerá los criterios de formación y capacitación necesarios para la promoción, publicando las ofertas de promoción en el tablón de anuncios.

4. Cuando se convoquen procesos de promoción, las propuestas de promoción podrán ser formuladas por los propios interesados o por los equipos profesionales de la empresa, en los plazos y forma que se determinen.

5. La promoción, en todo caso, será voluntaria y requerirá la conformidad del trabajador, así como del informe positivo del Equipo de desarrollo personal y social respecto de la pertinencia del aumento de jornada laboral en función de las características personales y psico-sociales del trabajador.

6. La Dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores en la empresa sobre la convocatoria de los procesos de promoción y el resultado de los mismos.

**Artículo 21 Definición por áreas funcionales de los grupos profesionales, funciones de las categorías profesionales y formación necesaria.**

## 1. AREA EDUCATIVA

**Grupo profesional I: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, educar y valorar aspectos de la población atendida en el centro.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de programas individuales o colectivos mediante las técnicas adecuadas según su formación y asumiendo los objetivos planificados en el Proyecto educativo de centro.

Requieren titulación universitaria de grado.

**CATEGORÍAS PROFESIONALES  
FUNCIONES**

**CORRESPONDENCIA CON EL  
CATÁLOGO NACIONAL DE  
CUALIFICACIONES:**

**FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

**PSICÓLOGO / PEDAGOGO /  
PSICOPEDAGOGO**

Es el profesional que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias de su titulación, forma parte del equipo multidisciplinar.

formación universitaria.

**PROFESOR DE SECUNDARIA**

Es el profesional que estando en posesión del título universitario de grado imparte a los alumnos las materias consideradas fundamentales, recogidas en el programa oficial, forma parte del equipo multidisciplinar.

formación universitaria.

**Grupo profesional II: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consistan en educar, rehabilitar, coordinar y dirigir el trabajo de un grupo de alumnos.

Requieren titulación universitaria de grado.

|  |  |
|--|--|
| <p><b>CATEGORÍAS PROFESIONALES<br/>FUNCIONES</b></p> | <p><b>CORRESPONDENCIA CON EL<br/>CATÁLOGO NACIONAL DE<br/>CUALIFICACIONES:<br/><br/>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b></p> |
|--|--|

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| <p><b>PROFESOR TITULAR DE PRIMARIA</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de maestro especialista en Educación Especial, o cualquier otro que le habilite para esta función, tiene a su cargo un curso, o imparte a los alumnos las materias consideradas fundamentales, recogidas en un programa oficial, forma parte del equipo multidisciplinar.</p> | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>PROFESOR DE APOYO</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de maestro especialista en Educación Especial, ejerce funciones de apoyo al profesor titular de aula, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>   | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>PROFESOR ESPECIALISTA</b><br/>Es el profesional que estando en posesión del título correspondiente imparte a los alumnos la materia propia de su especialidad, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>  | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>PROFESOR TÉCNICO DE FP</b><br/>Es el profesional que programa y evalúa</p>   | <p>formación universitaria.</p> |

|   |                                 |
|---|---------------------------------|
| <p>las actividades de aprendizaje con los conocimientos instrumentales básicos en los programas de formación para la transición a la vida adulta, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>  |                                 |
| <p><b>TRABAJADOR SOCIAL</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Trabajo Social, o cualquier otro que le habilite para esta función, informa y orienta a los usuarios y sus familias, elabora informes sociales, gestiona ayudas y recursos socio-familiares, participa en los programas de atención sociocomunitaria y familiar, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>                                    | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>LOGOPEDA. PROFESOR DE AUDICIÓN Y LENGUAJE</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Logopedia, o Maestro de Audición y Lenguaje, o cualquier otro que le habilite para esta función, educa y reeduca el lenguaje oral y la comunicación aumentativa, realiza los programas e informes de tratamiento individual y grupal, así como su seguimiento y evaluación, forma parte del equipo multidisciplinar.</p> | <p>formación universitaria</p>  |
| <p><b>FISIOTERAPEUTA.</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Fisioterapia, educa y reeduca neuromotóricamente al alumno, realizando tratamientos directos y/o globales, aplicando las técnicas rehabilitadoras necesarias, elabora informes, programas, evaluaciones y valoraciones, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>   | <p>formación universitaria</p>  |
| <p><b>PSICOMOTRICISTA.</b><br/>Es el profesional que, estando en</p>  |                                 |

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| <p>posesión del título de Psicomotricidad, evalúa las aptitudes y el nivel de desarrollo psicomotriz, aplica técnicas perceptivo-motoras, individual o grupalmente, realiza programas de evaluación e intervención y forma parte del equipo multidisciplinar.</p>   | <p>formación universitaria</p> |
| <p><b>EDUCADOR SOCIAL</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Educación Social, o cualquier otro que le habilite para esta función, colabora en las tareas de evaluación, programación, planificación y ejecución en las distintas áreas de intervención: programas de ocio y soporte social, programas de entrenamiento y actividades en la calle, soporte al profesorado y otros profesionales, y en la utilización de recursos socio-comunitarios, forma parte del equipo multidisciplinar.</p> | <p>formación universitaria</p> |
| <p><b>TERAPEUTA OCUPACIONAL</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Terapia Ocupacional, realiza tratamientos y programas específicos de educación y reeducación funcional, entrenamiento en el manejo de ayudas técnicas para el desarrollo de la actividad de la vida diaria, pre-laboral y lúdica, realiza programas de seguimiento, evaluación e intervención, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>  | <p>formación universitaria</p> |

**Grupo profesional III: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que desempeñan funciones de organización de actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior, conocimientos y experiencias equivalentes o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|  |   |
|--|---|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b>  | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>  |
| <b>EDUCADOR DE LENGUA DE SIGNOS / INTÉRPRETE DE LENGUA DE SIGNOS</b><br>Es el profesional que posee las competencias de la lengua de signos en la vertiente educativa y de interpretación, formando parte del equipo multidisciplinar.                             | BOE 47 (23 feb 96) RD 2060/1995<br>Técnico superior en interpretación de lengua de signos<br>Currículo: BOE 1266/1997 de 24 de julio.                                     |
| <b>EDUCADOR</b><br>Es el profesional que colabora en el desarrollo de las intervenciones y actividades de entrenamiento y adquisición de habilidades de autonomía personal y social, aplica las estrategias y técnicas programadas por el equipo multidisciplinar. | <b>Familia profesional:</b><br>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD<br><b>Cualificación profesional:</b><br>EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL |

**Grupo profesional IV: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que atienden, física, psíquica y socialmente, en la vida diaria a personas o colectivos con necesidades especiales mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado medio o conocimientos y experiencias equivalentes o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b> |
| <b>FUNCIONES</b>                | <b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>                                     |

|   |   |
|---|---|
| <b>AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO</b><br>Es el profesional que presta servicios complementarios para la asistencia y atención de los alumnos, cuidando del orden y ejecución de las actividades, participando en programas de adquisición de hábitos y de modificación de conducta, teniendo la responsabilidad de un grupo en actividades de aseo personal, cuidados higiénicos, alimentación, actividades lúdicas y demás funciones asistenciales y de integración. | <b>Familia profesional:</b><br>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD<br><b>Cualificación profesional:</b><br>ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES. |
|---|---|

## 2. AREA ASISTENCIAL

### **Grupo profesional I: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar y valorar aspectos de la población atendida en el centro. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de programas individuales o colectivos mediante las técnicas según su formación y en su caso asumiendo los objetivos planificados en el proyecto educativo de centro

Requieren una titulación universitaria de grado.

|   |  |
|---|--|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|--|

|   |                          |
|---|--------------------------|
| <b>PSICÓLOGO / PEDAGOGO / PSICOPEDAGOGO / MÉDICO</b><br>Es el profesional que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias de su titulación, forma parte del equipo multidisciplinar. | formación universitaria. |
|---|--------------------------|

**Grupo Profesional II: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consisten en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de profesionales o de una unidad determinada, incluyendo la realización de tareas complejas, desarrollo de programas y servicios. Podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del grupo profesional III.

Requieren formación universitaria de grado o conocimientos equivalentes o experiencia.

|   |   |
|---|---|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES<br/>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL<br/>CATÁLOGO NACIONAL DE<br/>CUALIFICACIONES:<br/><br/>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|---|

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <b>TERAPEUTA OCUPACIONAL.</b><br>Es el profesional que, estando en posesión del título de Terapia Ocupacional, realiza tratamientos y programas específicos de educación y reeducación funcional, entrenamiento en el manejo de ayudas técnicas para el desarrollo de la actividad de la vida diaria, prelaboral y lúdica, realiza programas de seguimiento, evaluación e intervención, forma parte del equipo multidisciplinar. | formación universitaria.             |
| <b>MAESTRO DE TALLER.</b><br>Es el profesional que, estando en posesión de la titulación correspondiente a su especialidad, elabora, aplica y supervisa los programas de aprendizaje de conocimientos teórico-prácticos propios a su especialidad, coordinándose con el monitor ocupacional e integrándose en el equipo multidisciplinar.  | formación propia de su especialidad. |
| <b>TRABAJADOR SOCIAL.</b><br>Es el profesional que, estando en posesión del título de Trabajo Social, informa y orienta a los usuarios y sus familiares, elabora informes sociales, gestiona   | formación universitaria.             |

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| <p>ayudas y recursos socio-familiares, participa en los programas de atención sociocomunitaria y familiar, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>  |                                 |
| <p><b>FISIOTERAPEUTA.</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Fisioterapia, educa y reeduca neuromotóricamente al usuario, realiza tratamientos directos y/o globales, aplica las técnicas rehabilitadoras necesarias, elabora informes, programas, evaluaciones y valoraciones, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>   | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>LOGOPEDA.</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Logopedia, educa y reeduca el lenguaje oral y la comunicación aumentativa, realiza los programas e informes de tratamiento individual y grupal, así como su seguimiento y evaluación, forma parte del equipo multidisciplinar.</p>  | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>EDUCADOR SOCIAL.</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Educación Social, o cualquier otro que le habilite para esta función, colabora en las tareas de evaluación, programación, planificación y ejecución en las distintas áreas de intervención: programas de ocio y soporte social, programas de entrenamiento y actividades en la calle, y en la utilización de recursos socio-comunitarios, forma parte del equipo multidisciplinar.</p> | <p>formación universitaria.</p> |
| <p><b>PSICOMOTRICISTA.</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del título de Psicomotricidad, evalúa las aptitudes y el nivel de desarrollo psicomotriz, aplicando técnicas perceptivo-motoras, individual o</p>  | <p>formación universitaria.</p> |

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

|   |                          |
|---|--------------------------|
| grupalmente, realiza programas de evaluación e intervención, forma parte del equipo multidisciplinar.   |                          |
| <b>DUE</b><br>Es el profesional que ejerce las funciones sanitarias propias de su titulación dando debido cumplimiento a las órdenes que reciban de los profesionales médicos, forma parte del equipo multidisciplinar. | formación universitaria. |

CCOO

**Grupo Profesional III: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que desempeñan funciones de organización de actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b> |
| <b>FUNCIONES</b>                | <b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>                                     |

|   |   |
|---|---|
| <b>MONITOR /TÉCNICO DE INTEGRACIÓN SOCIAL</b><br>Es el profesional que aplica y colabora en el desarrollo de las intervenciones y actividades de entrenamiento, aprendizaje y adquisición de habilidades prelaborales y de autonomía personal y social, aplicando las estrategias y técnicas programadas por el equipo multidisciplinar, pudiendo realizar tareas auxiliares, complementarias y de apoyo. Realiza funciones en centros ocupacionales o unidades de estancia diurna o alternativas residenciales..., actividades deportivas, de ocio y tiempo libre. | <b>Familia profesional:</b><br>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD<br><b>Cualificación profesional:</b><br>EDUCACION DE HABILIDADES DE AUTONOMIA PERSONAL Y SOCIAL |
|---|---|

**Grupo profesional IV: DEFINICIÓN:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que atienden, física, psíquica y socialmente en la vida diaria, a personas o colectivos con necesidades especiales mediante las estrategias y los procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado medio o conocimientos y experiencias equivalentes o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

| <p><b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b></p> <p><b>FUNCIONES</b></p>  | <p><b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b></p> <p><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b></p>   |
|---|---|
| <p><b>AUXILIAR DE ENFERMERIA.</b><br/>Es el profesional que proporciona cuidados auxiliares básicos y especializados de enfermería al usuario aplicando técnicas sencillas de apoyo psicológico y de educación para la salud, preparando los materiales precisos para la prestación del servicio bajo la supervisión correspondiente.</p>   | <p><b>Familia profesional:</b><br/>SANIDAD.<br/><b>Cualificación profesional:</b><br/>CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA Y GERIATRÍA</p>   |
| <p><b>AUXILIAR TÉCNICO.</b><br/>Es el profesional que presta servicios complementarios para la asistencia y atención de los usuarios, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, participando en programas de adquisición de hábitos y de modificación de conducta, teniendo la responsabilidad de un grupo en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, actividades lúdicas y demás funciones asistenciales y de integración. El cuidador se asimila a esta categoría.</p> | <p><b>Familia profesional:</b><br/>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD.<br/><b>Cualificación profesional:</b><br/>ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES</p> |

### 3. ÁREA PRODUCTIVA

**Grupo Profesional I. Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desarrollo de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo las decisiones para alcanzar los objetivos planificados por la Dirección de la empresa.

Requieren titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

|   |  |
|---|--|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|--|

|  |                          |
|--|--------------------------|
| <b>PSICÓLOGO.</b><br>Es el profesional que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias de su titulación, forma parte del equipo multidisciplinar. | formación universitaria. |
|--|--------------------------|

|   |                          |
|---|--------------------------|
| <b>TÉCNICO SUPERIOR.</b><br>Es el profesional que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias de su titulación, forma parte del equipo multidisciplinar. | formación universitaria. |
|---|--------------------------|

**Grupo Profesional II. Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo cuyas funciones consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de profesionales o de una unidad determinada, incluyendo la realización de tareas complejas, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción. Podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del grupo profesional III.

Requieren titulación universitaria de grado o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

|   |  |
|---|--|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|--|

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <b>JEFE DE PRODUCCIÓN</b><br>Es el profesional que asume la responsabilidad directa sobre adjuntos de producción y encargados para la ejecución, disciplina y seguridad del personal, dirigiendo talleres, control de combustibles, materias primas y demás actividades productivas del Centro Especial de Empleo. | formación propia de su especialidad. |
| <b>TÉCNICO DE GRADO MEDIO</b><br>Es el profesional que estando en posesión del título universitario de grado, o escuela técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias de su titulación, forma parte del equipo multidisciplinar.   | formación universitaria.             |

**Grupo Profesional III: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo cuyas funciones son integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un grupo de profesionales o de una unidad determinada, incluyendo la realización y ejecución de tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b></p> <p><b>FUNCIONES</b></p> | <p><b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b></p> <p><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b></p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p><b>PREPARADOR LABORAL-TÉCNICO DE INTEGRACIÓN LABORAL.</b></p> <p>Es el profesional que desarrolla y evalúa proyectos e intervenciones de inserción laboral a través del contacto con empresas, para la captación de ofertas de trabajo, gestionando los recursos laborales existentes en el entorno, aplicables a la situación individual del usuario, efectuando el seguimiento de la inserción laboral y adecuando el puesto de trabajo si fuera preciso.</p> | <p><b>Familia profesional:</b></p> <p>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</p> <p><b>Cualificación profesional:</b></p> <p>INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN RIESGO O EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL</p> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| <p><b>ENCARGADO / ADJUNTO DE PRODUCCIÓN.</b></p> <p>Es el profesional que ordena y dirige los trabajos con responsabilidad sobre los trabajadores a su cargo, su instrucción y actualización profesional. Esta categoría asimila al Adjunto de Taller y Mando Intermedio.</p> | <p>formación propia de su especialidad</p> |
|---|--|

**Grupo Profesional IV. Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Requieren formación equivalente a ESO o bien ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

|   |  |
|---|--|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|--|

|   |  |
|---|--|
| <b>OFICIAL DE 1ª.</b><br>Es el profesional que realiza trabajos bajo las órdenes del encargado teniendo a su cargo una actividad que requiera iniciativa y responsabilidad, aplicando los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.   | según formación inicial si la hay, o cualificación a través de la experiencia. |
| <b>AYUDANTE.</b><br>Es el profesional que contando con la preparación técnica adecuada participa, bajo las órdenes directas del encargado o Adjunto de Producción, en los trabajos o actividad productiva propia de la empresa, apoyando, guiando y formando a los trabajadores con discapacidad. | según formación inicial si la hay, o cualificación a través de la experiencia. |

**Grupo profesional V. Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos técnicos.

|   |  |
|---|--|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
| <p>Auxiliar de Sección<br/>Operario Cualificado<br/>Operario</p> <p>*Operario Cualificado nivel 3<br/>*Operario Cualificado nivel 2<br/>*Operario Cualificado nivel 1</p> <p>*Operario nivel 3<br/>*Operario nivel 2<br/>*Operario nivel 1</p> <p>Desempeñan tareas que se ejecutan según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, repetitivas, que requieran esfuerzo físico o atención y que no necesiten formación específica salvo la necesaria para la correcta adaptación al puesto de trabajo. Asimismo, tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos elementales y un período de adaptación.</p> <p>Estas categorías se utilizan al amparo de la ley de integración social del minusválido (LISMI) ley 13/1982 de 7 de abril y normativa que la desarrolla.</p> | <p>Formación teórico-práctica en el puesto de trabajo</p> |
|--|---|

## 4. ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

### **Grupo Profesional III: Definición:**

Corresponde a aquellos puestos de trabajo cuyas funciones son integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un grupo de profesionales o de una unidad determinada, incluyendo la realización y ejecución de tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b> |
| <b>FUNCIONES</b>                | <b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>                                     |

### **JEFE DE COCINA.**

Es el profesional que asume la dirección del servicio de cocina desarrollando los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

### **Familia profesional:**

HOSTELERÍA Y TURISMO.

### **Cualificación profesional:**

COCINA

**Grupo profesional IV: Definición:** Ejecutar de forma autónoma trabajos que exijan iniciativa, razonamiento y responsabilidad por parte de los profesionales encargados de su ejecución. Sus funciones serán supervisadas y apoyadas por otros profesionales.

Formación de ciclo formativo de grado medio, experiencia profesional equivalente o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><br><b>FUNCIONES</b>  | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>  |
|--|---|
| <p><b>SUPERVISOR.</b><br/>Es el profesional que gestiona y organiza las actividades del personal de servicios domésticos, lavandería... en las residencias, optimizando los recursos materiales y humanos. Asimila la categoría de gobernanta.</p>   | <p><b>Familia Profesional:</b><br/>HOSTELERIA Y TURISMO.<br/><b>Cualificación profesional:</b><br/>GESTION DE PISOS EN ALOJAMIENTOS</p>                         |
| <p><b>COCINERO.</b><br/>Es el profesional que, bajo las órdenes del Jefe de Cocina, si lo hubiere, desarrolla los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.</p> | <p><b>Familia profesional:</b><br/>HOSTELERIA Y TURISMO.<br/><b>Cualificación profesional:</b><br/>COCINA</p>   |
| <p><b>OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES</b><br/>Es el profesional que posee y aplica los conocimientos suficientes para ocuparse del mantenimiento de las instalaciones. Asimila al Oficial de Mantenimiento.</p>   | <p><b>Familia Profesional:</b><br/>INSTALACION Y MANTENIMIENTO.<br/><b>Cualificación profesional:</b><br/>OPERACIONES DE MANTENIMIENTO BASICO DE EDIFICIOS.</p> |
|  |   |

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| <p><b>CONDUCTOR DE 1ª</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del carné de tipo “D”, realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas.</p> | <p>Posesión del carné tipo “D”</p> |
|--|------------------------------------|

**Grupo profesional V: Definición:** Ejecutar operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.  
Formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria, experiencia profesional o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|   |  |
|---|--|
| <p><b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br/><b>FUNCIONES</b></p> | <p><b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br/><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b></p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
| <p><b>AYUDANTE DE COCINA.</b><br/>Es el profesional que desarrolla bajo la supervisión del cocinero los procesos de preelaboración y preparación de los alimentos, aplicando las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.</p> | <p><b>Familia profesional:</b><br/>HOSTELERÍA Y TURISMO<br/><b>Cualificación profesional:</b><br/>OPERACIONES BASICA DE COCINA.</p> |
|--|---|

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| <p><b>CONDUCTOR.</b><br/>Es el profesional que, estando en posesión del carné de tipo “B”, realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de hasta de 1 + 8 plazas.</p> | <p>Posesión del carné tipo “B”</p> |
|---|------------------------------------|

|   |  |
|---|--|
| <p><b>PERSONAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS.</b><br/>Es el profesional que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura y plancha.</p> |  |
|---|--|

|  |  |
|--|--|
|  |  |
| <p><b>AUXILIAR DE COMEDOR</b></p> <p>Es el profesional que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico, colabora con éste a la hora de distribuir y dar las comidas.</p>  |  |
| <p><b>AUXILIAR DE TRANSPORTE</b></p> <p>Es el profesional que se ocupa de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.</li><li>-controlar el aseo y la limpieza en el trayecto.</li><li>-participar en la confección de horarios e itinerarios.</li><li>-pasar parte inmediato de las incidencias.</li></ul>  |  |
| <p><b>CONSERJE</b></p> <p>Es el profesional encargado de hacer recados dentro y fuera del centro, orienta al público, copia y fotocopia documentos, recoge y entrega correspondencia, atiende al teléfono, vigila los accesos al centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y da parte a su superior inmediato. Asimila al ordenanza, telefonista, portero vigilante y personal no cualificado.</p> |  |

## 5. ÁREA ADMINISTRATIVA

|  |
|--|
| <p><b>Grupo Profesional II. Definición:</b> Ejecutar operaciones de dirección administrativa y contable.<br/>Formación de grado o experiencia equivalente.</p> |
|--|

|  |   |
|--|---|
| <p><b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b></p> <p><b>FUNCIONES</b></p> | <p><b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b></p> <p><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b></p> |
|--|---|

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| <p><b>TÉCNICO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.</b></p> <p>Es el profesional que tiene a su cargo la dirección administrativa, contable y de recursos humanos de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas, estando al tanto de la legislación y disposiciones oficiales. Integra al Jefe de administración y Jefe de 1ª de administración.</p> | <p>formación universitaria.</p> |
|--|---------------------------------|

**Grupo Profesional III. Definición:** Ejecutar operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado superior o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b> |
| <b>FUNCIONES</b>                | <b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>                                     |

|  |  |
|--|--|
| <b>OFICIAL ADMINISTRATIVO.</b><br>Es el profesional que con la formación pertinente actúa a las órdenes del Gerente o Técnico de Gestión Administrativa, y se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo. Asimila al Jefe de 2º de administración. | <b>Familia profesional:</b><br>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.<br><b>Cualificación profesional:</b><br>ACTIVIDADES DE GESTION ADMINISTRATIVA |
|--|--|

**Grupo Profesional IV. Definición:** Ejecutar trabajos según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieran preferentemente esfuerzo o atención. Con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos eléctricos o mecánicos sencillos  
Formación a nivel de educación básica (primaria o secundaria) sin titulación específica o módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

|   |  |
|---|--|
| <b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b><br><b>FUNCIONES</b> | <b>CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES:</b><br><b>FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
| <b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO.</b><br>Es el profesional que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo, transmitiendo la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de un superior. Integra a las categorías de Oficial de 1ª de administración y Oficial de 2º administrativo. | <b>Familia Profesional:</b><br>ADMINISTRACIÓN Y GESTION.<br><b>Cualificación profesional:</b><br>OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES. |
|--|---|

**Artículo 22 . Formación.**

1. La formación de los profesionales de los actuales servicios relacionados con la atención a las personas con discapacidad es uno de los aspectos que más desarrollo precisan en este sector, especialmente aquellos que tienen que ver con las prestaciones más novedosas en la atención a las personas con discapacidad.

2. Por ello, la nueva clasificación profesional creada en este XIII Convenio Colectivo General se articula con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Establecidos los perfiles profesionales y la formación requerida, pasamos a regular en este Artículo el periodo de formación y adaptación de las plantillas de empresas y entidades vinculadas a la prestación de servicios a las personas con discapacidad.

3. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan, total o parcialmente, las fechas del curso que soliciten. Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

## **CAPÍTULO III**

### **CONTRATACIONES**

#### **Artículo 23. Régimen Jurídico de contratación.**

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el representante sindical, Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su puesto de trabajo.

2. Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmantes del Convenio establecerán dentro de la Comisión Paritaria, una Comisión de Seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente.

3. La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

4. En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% del personal contratado por la Empresa. No será de aplicación lo señalado en el párrafo anterior a las empresas de hasta 10 trabajadores ni a los CEE durante el primer año de actividad de los mismos. Este tope del 25% se podrá superar, hasta el límite del 50% para el desarrollo por los CEE de actividades puntas exigidas por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos

5. Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

6. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la Dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

7. En los centros educativos concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación o norma que lo sustituya.

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal de atención educativa complementaria será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata.

21 de noviembre de 2007

En los centros educativos concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas, recibirá el 100% de su retribución conforme a las tablas del presente Convenio, lo cual queda condicionado a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros educativos concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto

8. Los delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal

9. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

#### **Artículo 24. Contratación en los Centros Especiales de Empleo.**

Sin perjuicio de que en esta materia se estará a lo establecido en este capítulo del XIII Convenio Colectivo General, las partes acuerdan aplicar los siguientes criterios de desarrollo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los Centros Especiales de Empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo normalizado, debido a su bajo nivel de empleabilidad.

2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real decreto 1368/1985, de 17 de julio. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar, en su caso, la posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad, se priorizará la contratación indefinida.

3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:

- a) Prestación de un trabajo retribuido.
- b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.

d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

#### **Artículo 25. Derechos de información sobre el empleo.**

1. Los Delegados de Personal, los Comités de Empresa y los Representantes Sindicales serán informados sobre el régimen de contratación, contrataciones y enclaves laborales en los términos establecidos por la legislación vigente

2. La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes .

**Artículo 26. Contrato indefinido.**

1. Todas las personas afectadas por el presente Convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley. Las personas incorporadas en un Centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

**Artículo 27. Contrato de interinidad.**

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el periodo en que se dé dicha circunstancia.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador sustituido, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

3. Además de los supuestos establecidos en la legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por enfermedad en los periodos de mayor incidencia de éstas y para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer funciones directivas o de los representantes sindicales en los supuestos de uso por estos de las horas sindicales, o cualquier otro cargo o función que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

**Artículo 28. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

1. El régimen aplicable a los contratos eventuales por circunstancias de la producción será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

2. La duración máxima del contrato será de nueve meses dentro de un periodo de dieciséis meses.

En el caso en que se concierte por un periodo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los nueve meses citados.

3. Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente pasarán a ser contratados como trabajadores en régimen de contrato indefinido, y todo ello a los efectos de lo establecido en la Ley 14/2005

4. A la resolución del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

**Artículo 29. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.**

1. El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

3. Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

**Artículo 30. Contrato en prácticas o para la formación.**

1. Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este Artículo.

2. Contrato en Prácticas. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima

La retribución del trabajador durante el primer año será del 85% del salario establecido según el grupo y la categoría profesional en las tablas salariales y del 95% en el segundo año.

3. Contrato para la formación. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima

Retribución: primer año 85% y segundo año 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será, al menos, del 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la Administración Pública, la

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

duración máxima del contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

Hasta 10 trabajadores: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores: 2% de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

### **Artículo 31. Contrato a tiempo parcial.**

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio para la categoría por la que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

### **Artículo 32. Jubilación parcial y contrato de relevo.**

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales tendrán derecho a la utilización de esta modalidad de contratación, que se regulará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de indefinido a tiempo completo, siempre que el trabajador jubilado haya estado vinculado con la Empresa en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo.

### **Artículo 33. Contrato fijo-discontinuo.**

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este Artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

### **Artículo 34. Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal titulado superior: Tres meses.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

Personal titulado grado medio, docente y técnico: Tres meses.

Administrativos y Auxiliares Técnicos: Dos meses.

Auxiliares Administrativos, Profesionales de oficio y de servicios: Un mes.

Personal no cualificado: Dos semanas.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los Centros Especiales de Empleo se estará a lo dispuesto en el Artículo 10 del RD 1368/85 de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador con discapacidad un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

El personal que adquiriera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.

### **Artículo 35. Vacantes y puestos de nueva creación.**

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes y puestos de nueva creación en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir o el puesto de nueva creación, así como el sistema de selección. Una vez presentadas todas las solicitudes para la cobertura de una vacante o puesto de nueva creación, la empresa procederá a la selección de los candidatos, para lo cual contará con la presencia de un representante de los trabajadores.

Los criterios de selección determinados por la empresa serán siempre los mismos en las distintas convocatorias y estarán en función de la categoría profesional del puesto.

En los centros educativos concertados las vacantes se cubrirán de acuerdo con la normativa establecida al efecto.

### **Artículo 36. Reserva de plazas para personas con discapacidad.**

Las empresas con más de cincuenta trabajadores reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

### **Artículo 37. Extinción de contrato.**

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 38. Jubilación Forzosa.**

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/ 2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador afectado

21 de noviembre de 2007

tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación forzosa pactada en este Artículo se establece en el sector como objetivo de la política de empleo a implantar en las empresas y centros incluidos en su ámbito de aplicación, y viene encuadrada en el conjunto de medidas tendentes a la mejora de la calidad del empleo y al objeto de consolidar el sostenimiento del mismo y la mejora de su estabilidad. A esta finalidad responde las medidas de garantía y estabilidad en el empleo reguladas en los artículos 16, 19, 23 y 24 del presente Convenio sobre conversión de contratos eventuales en indefinidos, incorporación de los trabajadores fijos- discontinuos a la condición de fijos por tiempo indefinido y a tiempo completo, contrato de relevo y derechos de información en materia de empleo, respectivamente.

### **Artículo 39. Preaviso del trabajador o trabajadora.**

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las Administraciones Públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

### **Artículo 40. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores.**

1. Las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando servicios de atención y asistencia a personas con discapacidad, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Artículo 44.1 del ET ordena que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extingue, por sí mismo, el vínculo contractual, sino que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

La nueva empresa asume los contratos de trabajo de la empresa saliente, y lo hace respetando las condiciones laborales existentes que, salvo pacto en contrario, como así lo determina el Artículo 44.4 ET, continuarán rigiéndose por el Convenio Colectivo que le fuera aplicable cuando se llevó a cabo la transmisión,

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

el cual se mantendrá hasta la terminación de su vigencia, o hasta la entrada en vigor de otro Convenio Colectivo que afecte a la empresa.

3. Cuando finalice la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, en exclusiva en dicha contrata, quedará asignada a la nueva empresa titular de la contrata, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que venga prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentre en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos, accidentados, en excedencia, en baja maternal, etc...) y que reúna antes de la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima exigida para el personal en activo.

c) Personal que con contrato de sustitución supla al personal mencionado en los apartados descritos anteriormente.

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días.

4. La nueva empresa titular de la contrata se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos anteriormente los trabajadores, y además, deberá entregar a los trabajadores subrogados un documento en el que se reflejen tales circunstancias, donde tendrá que mencionar expresamente, al menos, la antigüedad y la categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. Las empresas, entrante y saliente, respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones, tal y como esté asignado en dicho calendario, con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa. En aquellos casos en los que la subrogación se produzca una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente se encargarán de realizar las compensaciones económicas necesarias. En este sentido, si las empresas no alcanzasen un acuerdo al respecto, la empresa en la que el trabajador hubiera disfrutado el período vacacional completo descontará de la nómina del trabajador, o de la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa. Por su parte, la empresa en la que no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina. De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio.

6. La subrogación en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos anteriormente los trabajadores también afecta a los representantes legales de los trabajadores, por lo que la empresa cesionaria deberá igualmente asumir, durante el período para el que fueron designados, los derechos y garantías que los mismos, ya se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o de Delegados Sindicales, tuviesen reconocidos tanto por Convenio como por la legislación vigente.

21 de noviembre de 2007

7. La empresa cesante, además de comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria tan pronto tenga conocimiento de ello, también deberá prestar a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, estos datos: apellidos y nombre, DNI, domicilio, nº de la Seguridad Social, tipo de contrato, antigüedad, jornada y horario, fecha de disfrute de las vacaciones, conceptos retributivos no incluidos en el convenio, otras condiciones y pactos, fotocopias de las nóminas, y TC1 y TC2 de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopias de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad transitoria, baja maternal, interinidad o sustitución análogo del personal que, encontrándose en tal contexto, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

De cualquier manera, el incumplimiento por parte de la empresa saliente de estos requisitos no eximen de la subrogación a la nueva empresa titular de la contrata encargada de prestar el servicio.

8. Procedimiento de participación de la representación legal de los trabajadores en las causas de subrogación empresarial y cesión de trabajadores.

*Artículo 31.bis.1. Autorización administrativa para la acreditación de empresas.*

1. El cumplimiento de los procedimientos de autorizaciones administrativas, junto con el desarrollo de la actividad inspectora y la aplicación de la capacidad sancionadora, permiten que las Administraciones Autonómicas puedan garantizar a los ciudadanos que las empresas y entidades autorizadas cumplen con las condiciones de calidad exigidas en la prestación de los servicios.

2. Puesto que en la actualidad la práctica totalidad de servicios orientados a la atención a personas en situación de dependencia son, en esencia, parte de los servicios sociales que la Comunidad Autónoma y las Corporaciones Locales han venido desarrollando. Por ello existen tantas ordenaciones como Comunidades Autónomas.

3. No obstante, más allá de las características propias y diferenciadoras entre Comunidades Autónomas, podemos señalar determinados elementos comunes. Definida la autorización administrativa como el acto mediante el cual la Administración competente verifica que una determinada actividad de servicios se ajusta a la normativa que le es de aplicación hemos de señalar que todas las Administraciones Autonómicas han establecido el requisito de autorización administrativa. En el mismo acto administrativo han introducido los requisitos de creación, la puesta en funcionamiento, la modificación o el traslado, el cambio de titular y el cese de las actividades de las entidades, de los establecimientos y de los servicios de atención.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

4. Las Administraciones Autonómicas gestionan el sistema de autorización administrativa. De este modo, éstas centralizan las solicitudes de autorización administrativa, verifican el cumplimiento de la normativa vigente y resuelven los expedientes. En otro nivel se sitúan las Corporaciones Locales cuya función consiste en comprobar que las actividades de los servicios que se llevan a cabo en su municipio cuentan con las autorizaciones administrativas pertinentes, como requisito previo a la concesión de las licencias municipales (de edificación, actividad, etc..).

**Artículo 41. Condiciones mínimas de funcionamiento exigidas a las empresas.**

1. El proceso de autorización administrativa tiene por objeto la verificación por parte de las Administraciones competentes de, entre otras, las condiciones mínimas de funcionamiento de los servicios. Estas condiciones establecen las características mínimas de los servicios y determinan en gran medida la calidad de los mismos.

2. Con carácter general las diferentes administraciones han agrupado en tres categorías las condiciones mínimas de funcionamiento de los servicios. Así, podemos hablar de condiciones materiales o físicas, condiciones funcionales y condiciones de personal.

3. Las condiciones referidas al personal contratado las podemos observar en el establecimiento de unas ratios mínimas de profesionales por usuario. También las encontramos en las referencias a los perfiles formativos y profesionales exigidos en los puestos de dirección de los centros y de gestión de los servicios y, más en general, de los profesionales de apoyo.

## **CAPÍTULO IV**

### **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 42. Retribuciones.**

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

3. Los pactos individuales, alcanzados entre una empresa y sus trabajadores, no pueden contradecir los contenidos del XIII Convenio Colectivo General si por su importancia suponen una modificación del mismo realizada sin la intervención de los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 43. Estructura retributiva.**

1. Hemos constatado la falta de adecuación de la estructura retributiva del Convenio Colectivo General a los nuevos procesos productivos de la empresa, que generan nuevas fórmulas de desarrollo del trabajo y, por tanto, de su retribución, por lo que el XIII Convenio elabora una nueva estructura retributiva diferenciando entre una parte del salario vinculada a elementos básicos de la relación laboral y, otra parte, denominada retribución variable. Las cuantías del sueldo base del año y de los complementos salariales fijados en este Convenio Colectivo tienen el carácter de derecho mínimo necesario.

2. El XIII Convenio Colectivo General crea el Sueldo Base de Clasificación que deberá alcanzarse en la cuantía cifrada en las tablas salariales para todos los trabajadores y trabajadoras contratados por cuenta ajena de conformidad con su clasificación profesional.

El Sueldo Base de Clasificación es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El Sueldo Base de Clasificación tiene tres componentes salariales que se abonarán en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias a lo largo del año natural:

a) Componente del sueldo base del año natural establecido su valor en la correspondiente columna de las tablas salariales de este Convenio por unidad de tiempo de trabajo a tiempo completo y en función de su categoría profesional y/o nivel, y del grupo profesional que le corresponda.

b) El complemento autonómico que se acuerde en cada Comunidad Autónoma progresivamente durante cada año de vigencia del XIII convenio.

c) El complemento personal que viniera percibiéndose como resultado de la aplicación de las fórmulas de absorción y compensación pactadas en éste y en anteriores Convenios Colectivos.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

#### **Artículo 44 . Sueldo Base de Clasificación**

El Sueldo Base de Clasificación se completará durante el periodo de vigencia del XIII Convenio Colectivo General hasta su término en diciembre de 2010, consolidándose los compromisos correspondientes con las Administraciones Autonómicas. El valor del Sueldo Base de Clasificación se actualizará cada año de vigencia del Convenio aplicando el porcentaje que acuerde la Comisión Negociadora prevista en el Artículo 5 de este convenio.

#### **Artículo 45. Sueldo base del año.**

El sueldo base del año natural queda establecido en su valor en la correspondiente columna de las tablas salariales de este Convenio medido por unidad de tiempo de trabajo a tiempo completo y en función de su categoría profesional y/o nivel, y del grupo profesional que le corresponda. Cuando se contrate a tiempo parcial se aplicará con la proporción que corresponde por la correspondiente unidad de tiempo de trabajo

#### **Artículo 46. El complemento autonómico de convenio.**

El complemento autonómico de convenio que se acuerde en cada Comunidad Autónoma durante el periodo de la vigencia del XIII convenio se revisará cada año hasta alcanzar el valor final previsto en las tablas salariales de este Convenio Colectivo.

El complemento autonómico de convenio se obtiene como resultado de la diferencia entre el Sueldo Base de Clasificación del XIII CCG y el sueldo base de la categoría del año correspondiente y previsto en las tablas salariales de este convenio.

#### **Artículo 47. El complemento personal.**

El complemento personal, resultado de fórmulas previas de absorción y compensación que pudiera estar percibiendo un trabajador a la entrada en vigor de este Convenio, se incorporará totalmente al Sueldo Base de Clasificación. En el supuesto que el complemento autonómico fuera inferior al complemento personal de absorción, la diferencia se mantendrá como complemento personal no absorbible, ni revisable, ni compensable.

#### **Artículo 48. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario de Convenio y del complemento de antigüedad. Los trabajadores que no perciben el complemento de antigüedad lo sustituirán, a efectos del valor de la paga extraordinaria correspondiente, por el complemento de mejora de la calidad que tenían establecido en el XII Convenio Colectivo General.

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del 30 de junio, y otra paga en el mes de diciembre antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, podrán establecer el pago prorrateado de las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año. Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la paga extraordinaria, la paga extraordinaria se hará efectiva antes del inicio de las vacaciones.

#### **Artículo 49 . Retribuciones Variables.**

Los complementos retributivos variables del XIII Convenio Colectivo General son:

Horas extraordinarias  
Complemento de Antigüedad  
Complemento de Nocturnidad  
Complemento de Festividad  
Complemento de Turnicidad  
Plus por contrato de fin de semana  
Complemento de disponibilidad  
Complemento de Dirección  
Complemento de Especial Responsabilidad  
Complemento de Mando  
Complemento de Peligrosidad  
Complemento de Penosidad  
Complemento de Toxicidad  
Complemento de Atención del comedor  
Complemento de Atención del transporte  
Dietas  
Desplazamientos  
Prendas de Trabajo

#### **Artículo 50. Horas Extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este Convenio, artículos: 92, 102, 108, 109, 110 y 111.

Respecto del régimen de jornada irregular establecida en el Artículo 95 y 105 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 45 horas reguladas en el citado Artículo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,75 de la hora ordinaria, en lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo prevenido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción a la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como, en casos de pérdida de materias primas.

4. La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

#### **Artículo 51- Antigüedad.**

1. El personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

2. Para calcular la antigüedad de un trabajador en una empresa de cara a fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento por antigüedad, hay que tomar como referencia la fecha inicial del primer contrato, aunque éste fuese temporal y pese a que posteriormente hubiese otros contratos temporales con diferentes periodos de interrupción, incluso de más de 20 días entre ellos.

El objeto del complemento de antigüedad es compensar la adscripción del trabajador a la empresa y la experiencia que ha adquirido durante el tiempo de servicio, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido, en una cadena de contratos sucesivos, interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador.

3. El complemento de antigüedad regulado en este artículo absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores por éste o similar concepto. Ahora bien, mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores que venían percibiendo el complemento de antigüedad en condiciones diferentes a las reguladas y previstas en este artículo cuando les resulte a ellos más favorable.

#### **Artículo 52.- Transformación del Complemento Salarial de Mejora de la Calidad en Complemento de Antigüedad**

El complemento salarial de mejora de calidad que vinieran percibiendo los trabajadores con discapacidad al amparo del XII Convenio Colectivo General se transforma en el complemento de antigüedad regulado en el artículo 41 del presente Convenio.

#### **Artículo 53.- Complemento de nocturnidad.**

1. El personal que tenga asignado el turno de noche y realice el 80% de su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá el complemento de nocturnidad establecido en las tablas salariales y que para el año 2008 supondrá un incremento del 3% sobre la cantidad establecida para el año 2007, y que se abonará en las 12 mensualidades ordinarias. Cuando el porcentaje de trabajo nocturno sea inferior al 80% el complemento de nocturnidad se percibirá proporcionalmente a las horas trabajadas.

2. Los trabajadores que, sin estar adscritos de forma permanente al turno de noche realicen horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, dichas horas se satisfarán con el incremento del 25 % del salario base.- Para realizar la aplicación del cobro de la hora nocturna en la nómina correspondiente de cualquier mes del año, procederemos a realizar inicialmente el cálculo del valor de la hora ordinaria para estos efectos. Para lo cual se procederá a multiplicar el sueldo base mensual por 14 pagas, a fin de

21 de noviembre de 2007

obtener el sueldo base anual. Después se divide este sueldo base anual entre el número de horas de jornada máxima de tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el Convenio. Tras obtener el valor hora ordinaria se incrementa su valor en un 25%.

3. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudiera venir percibiendo los trabajadores por éste o similar concepto.

No obstante mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo siempre que les resulten más favorables.

#### **Artículo 54 Complemento por trabajo en días festivos y/o en descanso semanal obligatorio –sábados y domingos-.**

Se define el descanso semanal obligatorio como los dos días -sábado y domingo- a los que tiene derecho el trabajador a disfrutar de descanso. Por las necesidades del servicio estos dos días de descanso semanal obligatorio se podrán disfrutar en cualquiera de los días de la semana. Para todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 49 de presente Convenio.

1. Cuando por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente según el calendario laboral de cada año, y, en su caso, del descanso semanal obligatorio previsto en el Convenio Colectivo –sábados y domingos-, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios ordinarios correspondientes, el importe del complemento de festividad y/o trabajo en descanso semanal. Este complemento retributivo se establece en el valor de 27 euros por cada día trabajado. Además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo o periodo de descanso semanal obligatorio.

2. Si la jornada de trabajo en festivo o descanso semanal obligatorio fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo o descanso semanal obligatorio.

3. En ningún caso se contemplan los supuestos en que la jornada de trabajo sea superior, situación de difícil entendimiento ya que la jornada del XIII Convenio Colectivo General tiene carácter de máxima. Por ello queda claro que el complemento de 27 € es por cada día festivo o jornada en periodo de descanso semanal obligatorio trabajado. Si la jornada trabajada excediera a la ordinaria que fija el Convenio, se entenderán como horas extraordinarias; sin perjuicio de los posibles acuerdos que sobre este complemento de festividad o trabajo en descanso semanal obligatorio, y para estos supuestos pueda formalizarse entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1º de este Convenio Colectivo General.

4. El personal que realice su actividad en festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sábados y domingos tendrá derecho a percibir un complemento de 27 euros por cada día trabajado de los anteriormente señalados. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en estos días.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

Este complemento, en lo que respecta a los sábados y domingos, entrará en vigor el 1 de enero de 2008.

Los trabajadores que al 1 de enero de 2008 vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta se absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

5. Los trabajadores que antes del 1 de enero de 2008 viniesen percibiendo alguna cantidad por el concepto de trabajo en festivos o en descanso semanal obligatorio mantendrán su valor que absorberá el complemento regulado en este Artículo cuando la cantidad que percibían fuera superior. Si la cantidad que percibía el trabajador fuera inferior a la regulada en este Artículo, pasará a ser sustituida por el valor dado en la regulación de este Artículo. En todo caso, además del abono de este complemento retributivo, la empresa compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo o periodo de descanso semanal obligatorio.

6. Cuando se proceda a la contratación de personal contratado expresamente para trabajar sábados, domingos y los catorce días festivos tipificados en el artículo 37.2 del E.T se tiene que abonar, además de las retribuciones ordinarias previstas en el Convenio Colectivo, el complemento regulado en este artículo, y además el descanso compensatorio de un día de descanso que le corresponde según lo previsto en este Artículo se abonará en su equivalente valor económico.

7. Independientemente a lo fijado en el párrafo precedente, cada trabajador afectado por el XIII Convenio Colectivo General, percibirá un complemento de 27 euros por cada día festivo o jornada de trabajo realizada en el periodo de descanso semanal obligatorio establecido en este Convenio Colectivo, y tipificado en el art. 37.1 y 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, que le toque trabajar, estuviera ello previsto inicialmente en su calendario laboral o no.

#### **Artículo 55. Complemento por turnicidad.**

Se entiende por trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un periodo dado de días o semanas.

Se entiende por trabajador por turnos: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos.

Se diferencia entre:

a) Turno cerrado: aquél por el que el trabajador tiene una jornada rotativa de mañana, tarde y noche. La cuantía de este complemento será de 120 euros mensuales y para cada uno de los doce meses del año.

b) Turno abierto: aquél por el que el trabajador, presta sus servicios en turnos de mañana y tarde, rotativos semanalmente. La cuantía de este complemento será de 110 euros mensuales y para cada uno de los doce meses del año.

**Artículo 56. Plus por contrato de fin de semana y/o festivos.**

1. El personal contratado para prestar servicios de fin de semana percibirá este plus económico en la cuantía que represente el 15% del sueldo base que le corresponda en función de su contrato a tiempo parcial. Este plus es compatible con el resto de complementos que por cualquier otra causa corresponda percibir al trabajador contratado.

2. El concepto de fin de semana utilizado en este artículo comprende desde las 14 horas del viernes, todo el sábado y el domingo, para terminar el lunes a las 9 de la mañana. Cuando el contrato cubra también días festivos su extensión comprenderá desde las 14 horas de la víspera del festivo hasta las 9 horas del día siguiente al festivo. Cada trabajador contratado por esta modalidad deberá cumplir estrictamente con la obligación prevista en este Convenio en relación al descanso obligatorio entre jornadas. La jornada máxima diaria de tiempo de trabajo efectivo no podrá superar en ningún caso las ocho horas.

3. El complemento por trabajo en días festivos y/o descanso semanal obligatorio para estos trabajadores se compensará con el abono por módulos de ocho horas, cada módulo con incremento del 175%.

**Artículo 57 . Complemento de disponibilidad.**

1. El complemento compensatorio de disponibilidad remunera la obligación de los trabajadores de estar localizables durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. Este complemento se establece para 2008 en la cantidad de 125 euros y se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Las empresas podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte de los trabajadores. Aquel trabajador que se encuentre en este turno tendrá la obligación de estar localizable durante toda la jornada (con la excepción de los tiempos no afectados) a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada de trabajo del trabajador incluido en el turno de disponibilidad.

El tiempo de disponibilidad se computará como tiempo efectivo de trabajo, y se compensará con el tiempo de descanso correspondiente. La representación legal de los trabajadores recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

**Artículo 58. Complemento de Dirección.**

1.- Los trabajadores a los que la Empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 225 € en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.

2.- El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.

21 de noviembre de 2007

3.- Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría o grupo profesional al que pertenece

4.- Los trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este Artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

El complemento de dirección se configura para aquellos supuestos en los que la dirección de la empresa encomiende específicamente funciones de "dirección" de todo el centro, consecuentemente este complemento se abonará cuando las funciones encomendadas afecten a todo el centro. En todo caso la fecha de efectos de la aplicación de este complemento será la que se fija en el mismo nombramiento.

#### **Artículo 59. Complemento de mando y especial responsabilidad.**

Este complemento se aplicará a aquellos trabajadores cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la empresa, el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, de manejo de fondos públicos o destacada cualificación técnica.

La creación, configuración, designación y ceses de estos puestos es facultad exclusiva de la empresa. Este complemento se establece con un valor mensual de 200 euros.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio.

#### **Artículo 60. Complemento de Atención del comedor.**

Cuando el personal de plantilla se haga cargo del cuidado y vigilancia del comedor, quienes tengan asignadas estas tareas percibirán el complemento de atención del comedor:

- Vigilancia de comedor: 70 € mensuales por cada hora de dedicación.
- Dar de comer 115 € mensuales por cada hora de dedicación.

El trabajador a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia durante el periodo de las comidas y descansos correspondientes, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación.

**Artículo 61).- Complemento por Atención del transporte.**

Cuando el personal de plantilla se haga cargo del cuidado y vigilancia del transporte percibirá el complemento mensual por atención del transporte: 110 € mensuales por cada hora de dedicación.

**Artículo 62.- Complemento por peligrosidad.**

Aquellos trabajadores cuya actividad laboral habitual suponga, aún contando con las medidas de prevención y protección razonablemente posibles y adecuadas a la tarea a desarrollar, un daño por deterioro efectivo en su seguridad y salud, éstos tendrán derecho a percibir un complemento por peligrosidad de 40 € que se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.

La peligrosidad del puesto de trabajo será determinada por el Comité de Seguridad y salud de la empresa.

**Artículo 63. Complemento por penosidad.**

Aquellos trabajadores cuya actividad laboral habitual suponga una especial carga de trabajo física y/o mental que repercuta negativamente en su seguridad y salud sin que existan medidas preventivas o protectoras o que éstas resulten manifiestamente insuficientes para el colectivo que la desempeña, tendrán derecho a percibir un complemento por penosidad de 40 € que se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.

La penosidad del puesto de trabajo será determinada por el Comité de Seguridad y salud de la empresa.

**Artículo 64. Complemento por toxicidad.**

Aquellos trabajadores que habitualmente manipulen productos químicos y biológicos con una concentración ambiental durante la jornada superior al Valor Límite Ambiental (VLA) adoptado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INST) para ese contaminante, independientemente de que se haya tomado todas las medidas de protección que la evaluación inicial de riesgos determine, tendrán derecho a percibir un complemento por toxicidad de 40 € que se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.

La toxicidad del puesto de trabajo será determinada por el Comité de Seguridad y salud de la empresa.

**Artículo 65- Dietas.**

Si por necesidades del servicio el trabajador tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá una dieta de 15€ cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € si además pernocta fuera de su domicilio

### **Artículo 66 .- Desplazamientos.**

Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido. Cuando el Centro de Trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población la Empresa podrá poner a disposición de los trabajadores medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

### **Artículo 67 -Prendas de trabajo.**

Las categorías de: Profesor y adjunto de taller, cuidadores, auxiliares, oficial de primera y segunda, cocinero, ayudante de cocina, personal de servicio doméstico, personal no cualificado, conserje, ordenanza, portero, vigilante; cuando la empresa no le facilite prenda de trabajo, le abonará por este concepto la cantidad de 30 € anuales.

### **Artículo 68.- Inaplicación de los Incrementos Salariales**

1.- Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente Convenio, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo establecido en el art. 36, no será de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios económicos anteriores.

2.- El procedimiento para llevar a cabo la aplicación de la presente cláusula de descuelgue salarial, será el siguiente:

- a) La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, o a falta de ésta, a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la no aplicación de los incrementos salariales pactados o que evidencien y acrediten la disminución del nivel de producción, importe de las subvenciones públicas concedidas, disminución de unidades concertadas en los centros de educación especial, etc.
- b) Constatada la citada situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación de la presente cláusula de descuelgue y, en su caso, la fijación de los aumentos salariales que pudieran establecerse.
- c) En caso de disconformidad con el descuelgue, ambas partes se someterán a los trámites de mediación previstos en el Convenio Colectivo.
- d) La solicitud de descuelgue deberá ser solicitada a la representación de los trabajadores en la empresa o, a falta de éste, a la Comisión Paritaria, en el plazo de un mes desde la publicación de la prórroga del XII Convenio Colectivo.

3.- Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y lo establecido en los

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

apartados anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el más estricto sigilo profesional.

4.- Lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá a los nuevos complementos e incrementos salariales pactados en el presente capítulo, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

5.- En relación a la documentación necesaria para proceder a valorar la aplicación de solicitud de descuelgue salarial se establece la documentación adicional que debe remitirse a la Comisión Paritaria:

- a) La documentación económica aportada tiene que ser compulsada y presentada por el organismo oficial correspondiente
- b) Declaración acreditada de la no existencia de Comité de Empresa y/o Delegados de Personal
- c) Explicación detallada de las causas que han determinado las situaciones de déficit o pérdidas mantenidas

#### **Artículo 69 - Incrementos salariales.**

Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán las reflejadas para el año 2008 en los anexos salariales del XIII C.C.G. incorporadas las integraciones correspondientes en nuevas categorías profesionales, grupos profesionales y áreas funcionales.

Para el año 2009 se incrementarán las retribuciones del sueldo base del año natural en un 3% sobre las del 2008. El resto de complementos salariales también se incrementarán en un 3% sobre su cuantía del año 2008. Excepto el complemento personal de absorción. El Sueldo Base de Clasificación se actualizará cada año con un incremento del 3% sobre la cantidad fijada en el año 2008.

Para el año 2010 se incrementarán las retribuciones del sueldo base del año natural en un 3% sobre las del 2009. El resto de complementos salariales también se incrementarán en un 3% sobre su cuantía del año 2009. Excepto el complemento personal de absorción.

No obstante lo previsto en los dos párrafos anteriores en el supuesto de un IPC superior al 3% se activará la cláusula de revisión salarial determinada en el artículo siguiente.

#### **Artículo 70.- Cláusula de Revisión Salarial**

1. La cláusula de revisión operará para el año 2.008, en la forma siguiente:

- Si el IPC real a 31 de diciembre de 2008 fuese superior al 3 % pactado, la diferencia entre dicho 3 % y el IPC real, se aplicará a los conceptos salariales recogidos en el acuerdo, procediéndose a las regularizaciones oportunas con efectos desde el 1 de enero de 2008. El mismo procedimiento se activará para los años 2009 y 2010.

2. Las empresas abonarán en el mes siguiente a la fecha en que el INE haga público el valor del IPC correspondiente al año 2.008, en una sola paga, el importe correspondiente a esta revisión

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

3. La presente cláusula de revisión salarial sólo será efectiva al personal docente y técnico en pago delegado cuando así lo establezca la administración educativa.

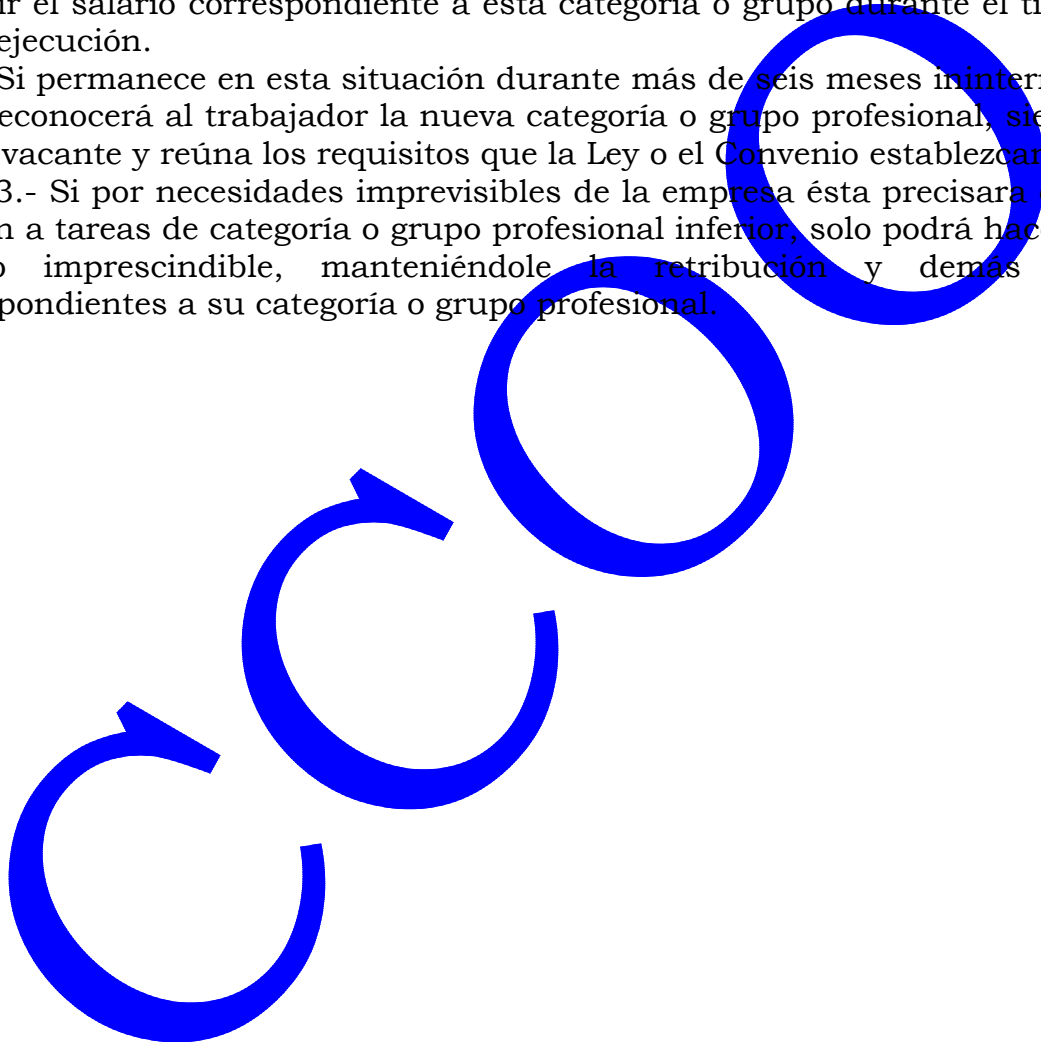
**Artículo 71 Trabajos de distinta categoría o grupo profesional.**

1.-La Empresa en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría o grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2.- Cuando se trate de una categoría o grupo superior tendrá derecho a percibir el salario correspondiente a esta categoría o grupo durante el tiempo real de su ejecución.

Si permanece en esta situación durante más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría o grupo profesional, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o el Convenio establezcan.

3.- Si por necesidades imprevisibles de la empresa ésta precisara destinar a alguien a tareas de categoría o grupo profesional inferior, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría o grupo profesional.



## **CAPÍTULO V**

### **LA JORNADA DE TRABAJO.**

#### **Artículo 72. La Jornada de Trabajo.**

1. Se estará a lo previsto en este Convenio Colectivo en los artículos correspondientes de los Títulos II, III y IV .

2. El calendario de trabajo de cada empresa tiene que cumplir con los límites de jornada máxima marcados en este XIII Convenio y con los cómputos de la jornada de trabajo y tiempo efectivo de trabajo tal y como se fijan en los artículos correspondientes de este Convenio. No obstante, en aplicación del Artículo 1º de este Convenio Colectivo podrán establecerse nuevos límites y cómputos por acuerdo, pacto o convenio entre quienes estén legitimados para ello de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La duración del trabajo efectivo es el tiempo durante el cual el trabajador permanece en el trabajo y está a disposición del empresario sin poder dedicarse libremente a sus ocupaciones personales. El tiempo necesario para la restauración y los tiempos de pausa se considerarán tiempo de trabajo efectivo siempre que reúnan los criterios señalados en el párrafo primero, aún en el supuesto de que no se reconozcan como tiempo de trabajo pueden ser objeto de una remuneración por vía convencional o contractual.

4. Un periodo de guardia localizada se entenderá como un periodo durante el cual el trabajador sin estar a disposición permanente e inmediata de la empresa, tiene la obligación de encontrarse en su domicilio o en las proximidades para poder, llegado el caso realizar una prestación al servicio de la empresa, computándose dicha intervención como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 73.-La jornada irregular.**

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 8 horas, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.

1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida ésta.

El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible y se disfrutarán en la forma y plazos acordados en el seno de la empresa o centro de trabajo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Las cantidades destinadas a compensar tales prolongaciones de jornada, no podrán considerarse como retribución propia de hora extraordinaria.

En ningún caso, la jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo no podrá superar las 45 horas semanales.

#### **Artículo 74. Descanso diario y semanal.**

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos en cada semana que comprenderá, preferentemente, el sábado y el domingo.

3. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas uno de los días del descanso semanal previsto en este mismo artículo.

En estos supuestos se percibirá el complemento de turnicidad quedando expresamente excluida la percepción del complemento de festividad.

4. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

5. En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas.

6. El descanso mínimo diario entre jornadas de trabajo de 12 horas y mínimo semanal de 48 horas regulado en este Convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.

7. Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas para los descansos entre jornadas, compensación por horas extraordinarias o por otras causas pueden acumularse para su disfrute conjuntamente con las

vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el desplazamiento del día del descanso semanal.

8. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato.

#### **Artículo 75. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.**

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

2. Los tiempos de descanso o de bocadillo de 20 minutos en periodos de jornada de al menos 4 horas continuadas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En todo caso se computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este convenio colectivo.

#### **Artículo 76.- Tiempo de trabajo y descanso de los conserjes**

1. El tiempo de trabajo de los conserjes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas.

2. Estos trabajadores deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general, en el Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas uno de los días del descanso semanal previsto en el artículo 49 de este Convenio, o separarse respecto del correspondiente al otro día para su disfrute en otro día de la semana.

#### **Artículo 77.-Tiempo de trabajo y descanso de conductores.**

1. Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. Para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el XIII Convenio Colectivo General y los

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

límites establecidos para las horas extraordinarias en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores..

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Se abonarán como horas ordinarias incrementadas en un 10%.

4. Descanso entre jornadas y semanal.- Se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, y se procederá a compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de un día, en períodos de hasta cuatro semanas.

Ningún trabajador podrá conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer una pausa. La duración mínima de la pausa será de cuarenta y cinco minutos, pudiendo fraccionarse en interrupciones, de al menos quince minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción.

Durante las pausas no se podrá realizar trabajo efectivo.

5. El tiempo total de conducción no deberá exceder de nueve horas diarias, pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de dos días a la semana, ni de noventa horas en cada período de dos semanas consecutivas.

6. Cómputo de la jornada de trabajo.- La jornada de trabajo podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios.

*Artículo 50.bis.* Jornada en actividades especiales.

Durante el desarrollo de actividades especiales como son las salidas de fin de semana, excursiones de varios días, campamentos de verano, etc., la jornada computará como tiempo efectivo de trabajo durante el tiempo de atención directa con los usuarios.

El tiempo de presencia computará como tiempo efectivo de trabajo cuando se realice la vigilancia de los usuarios.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de los usuarios sin prestar trabajo efectivo, por razones de servicios de guardia nocturna.

### **Artículo 78. Calendario laboral.**

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos, teniendo en cuenta las jornadas máximas pactadas en este Convenio Colectivo:

- a) la distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo
- b) el horario de trabajo
- c) la distribución anual de los días de trabajo-
- d) las vacaciones

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

- e) los días festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles.

En el supuesto que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores. En estos supuestos de falta de acuerdo, la representación legal de los trabajadores en la empresa o la representación legal de la empresa podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

3. El calendario laboral estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

4. El calendario laboral fijará en su aplicación para cada trabajador sus días de trabajo y sus descansos, debiendo computarse como tiempo de trabajo las horas realizadas por el trabajador teniendo en cuenta los topes máximos de tiempo de trabajo efectivo previstos en los artículos correspondientes de este Convenio Colectivo.

5. Cuando adicionalmente a dicho calendario de trabajo y, por tanto, de forma extraordinaria, un trabajador trabaje un día de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso, tendrá derecho como compensación a disfrutar de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

6. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este Convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este Convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos, sin menoscabo de la correcta construcción de su contrato de trabajo o contratos de trabajo.

7. En el ámbito de la empresa tendrán que construir las adaptaciones de jornada y vacaciones a través del acuerdo para la definición del calendario laboral en los términos y con los límites señalados en este artículo.

#### **Artículo 79. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 22 días efectivos de vacaciones anuales retribuidas. A efectos del disfrute de las vacaciones no tienen la consideren de días efectivos los festivos, ni tampoco los sábados ni los domingos. En ningún caso el derecho al disfrute de los días de vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. El periodo habitual para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. Cuando el trabajador se incorpora al alta en la empresa procedente de una situación de I.T., dentro del año le corresponde el derecho a disfrutar de sus vacaciones con independencia de que su petición se hubiera formulado antes de estar en situación de I.T.

### **Artículo 80.- Movilidad funcional.**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

### **Artículo 81.- Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.**

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente.

**Artículo 82.- Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente.

**Artículo 83.- Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.**

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

## **CAPÍTULO VI**

### **PERMISOS, EXCEDENCIAS, FORMACIÓN.**

#### **Artículo 84. Permisos retribuidos.**

El derecho al disfrute de los permisos retribuidos tiene carácter general, siendo por tanto de aplicación a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, independientemente de la jornada que realicen y del tipo de contrato de trabajo que tengan formalizado, así como que su disfrute se considera, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, en aplicación del artículo 1º de este Convenio Colectivo podrán establecerse nuevos permisos por acuerdo, pacto o convenio entre quienes estén legitimados para ello de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. A los trabajadores acogidos a la Disposición Adicional Tercera de este Convenio Colectivo General les serán de aplicación sus propias condiciones.

La consideración prevista en el párrafo anterior se hace extensiva en su aplicación a todos los artículos de este Convenio Colectivo que regulen permisos retribuidos.

Con carácter general y para todos los trabajadores regulados por este Convenio Colectivo General, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante Certificación del Registro Civil correspondiente)

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por boda de un hijo o un hermano.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

h) Los días 24 y 31 de diciembre serán días inhábiles, a todos los efectos, y no recuperables.

**Artículo 85. Permisos no retribuidos.**

1. Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales. Por acuerdo entre la representación de la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se establecerá el reglamento para la ordenación de la concesión de estos permisos.

**Artículo 86.- Excedencias.**

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

2. La empresa concederá excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Todo trabajador con discapacidad procedente de un Centro Especial de Empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

**Artículo 87. Excedencia por servicio en empresas de empleo ordinario.**

Todo trabajador con discapacidad con relación laboral de carácter especial en el centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centros especial de empleo con derecho a reincorporarse al mismo puesto, misma categoría y en el mismo centro de trabajo que venía prestando sus servicios, cuando se resuelva la situación laboral con la empresa ordinaria.

El trabajador deberá solicitar al centro especial de empleo su reincorporación dentro de los quince días siguientes al cese de la actividad en la empresa ordinaria. El centro especial de empleo tendrá el plazo de un mes para llevar a cabo la recolocación.

**Artículo 88. Excedencia por cuidado de familiares.**

1. El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, gravemente enfermo, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de

21 de noviembre de 2007

excedencia será de dos años, sin que el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

4. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 89. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

1. El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

2. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Desde la dirección de las empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

#### **Artículo 90. Excedencia voluntaria.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

**Artículo 91. Maternidad.**

1. Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de parto percibirán el 100% de su retribución.

2. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal o la incapacidad temporal derivada del embarazo, podrán tomarse las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente.

3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

**Artículo 92. Paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

Los trabajadores en situación de licencia a causa de paternidad percibirán el 100% de su retribución.

Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, podrán tomarse las vacaciones hasta el 31 de enero del año siguiente.

### **Artículo 93 . Adopción y acogimiento.**

1. En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple o de discapacidad del hijo en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes.

3. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del permiso o cuando acuerden las partes.

### **Artículo 94. Licencias no retribuidas.**

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

### **Artículo 95. Lactancia.**

Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Dicho período no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos progenitores.

## **CAPÍTULO VII FALTAS Y SANCIONES.**

### **Artículo 96. Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a los minusválidos o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

### **Artículo 97. Faltas graves.**

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

### **Artículo 98. Faltas muy graves.**

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

i) El abuso de autoridad.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

### **Artículo 99 . Sanciones.**

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

- Despido

### **Artículo 100. Prescripción.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DERECHOS SINDICALES.**

#### **Artículo 101. No discriminación.**

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

#### **Artículo 102. Electores elegibles.**

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.

#### **Artículo 103. Garantías.**

Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

#### **Artículo 104. Derechos.**

1.- De acuerdo con el Artículo 8 del Título IV de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- c) Recibir información que le remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el Artículo 9 de la L.O.L.S., a:

- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
- c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

21 de noviembre de 2007

- d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### **Artículo 105. Acumulación de horas sindicales.**

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este Artículo, los sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las Administraciones en la aplicación de este Artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

#### **Artículo 106. Reunión.**

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

## **CAPÍTULO IX MEJORAS SOCIALES.**

### **Artículo 107. Gratuidad.**

Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a plaza gratuita en cualquier centro afectado por este Convenio dentro de la Comunidad Autónoma donde residan, siempre que reúnan las características previstas para los alumnos del centro al que soliciten la plaza y lo autorice la Administración correspondiente.

### **Artículo 108. Incapacidad Temporal.**

1. Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por Incapacidad Temporal, y durante todo el periodo de Incapacidad Temporal. El 1º día de Incapacidad Temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

2. En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días de IT los trabajadores percibirán hasta el 100% de su retribución mensual ordinaria. De tal modo que el empresario abonará como complemento salarial el 100% de la retribución de los tres primeros días de baja por I.T., y completará como complemento salarial hasta el 100% de la base reguladora desde la cuantía que se fije del subsidio para el periodo de I.T desde el 4º día hasta el día 30 de baja por Incapacidad Temporal.

3. A partir del día 31 de la baja por I.T, en los supuestos que la I.T sea consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común el empresario abonará como complemento salarial al trabajador hasta el 80% de la retribución ordinaria desde la cuantía establecida en el subsidio, todo ello hasta la finalización de la Incapacidad Temporal

4. Se acuerda la constitución de una Comisión integrada por la representación de los trabajadores y empresas firmantes del presente Convenio para el estudio y seguimiento del absentismo laboral en las empresas incluidas en el campo de aplicación del mismo, en orden a la elaboración de la nueva regulación al respecto.

### **Artículo 109. Pólizas de Responsabilidad Civil.**

1. Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.202 € por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

2. Los centros afectados por este Convenio, en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del Convenio, se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

21 de noviembre de 2007

3. Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

4. A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este Artículo.

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

1. Se establece el premio de jubilación que se abonará en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa de modo que los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

2. Esta paga extraordinaria será liquidada durante la vigencia temporal de este Convenio Colectivo a aquellos trabajadores 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. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplidos 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzaran al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del periodo de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.

En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del Convenio, por cualquiera de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.

Los trabajadores que, reuniendo las condiciones previstas en este artículo, y en tanto en cuanto la empresa no haya cubierto al 100% de la plantilla en el Plan de Pensiones tendrán derecho a la percepción de este premio de permanencia.

**Artículo 111 -Creación del plan de pensiones de promoción conjunta del sistema de empleo.**

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todos los trabajadores afectados por el Convenio XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en el artículo 78 del XII Convenio Colectivo, por la obligación de cada empresa perteneciente al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, de realizar aportaciones en beneficio de sus trabajadores en un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta que será objeto de promoción sectorial, con cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

1/2002 (RCL 2002\2909), que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

Las Especificaciones del citado Plan de Pensiones, se incorporan como Anexo a este Convenio Colectivo.

Una vez suscrito, se constituirá la Comisión Promotora del Plan de Pensiones, con representantes de las empresas del ámbito funcional del Convenio, designados (5) de ellos por la patronal, y un número igual por representantes de los trabajadores del Sector, designados por las organizaciones sindicales.

Las funciones de esta Comisión Promotora serán:

Recepción del Proyecto de Especificaciones acordado en este Convenio Colectivo.

Aprobación del mismo y promoción del Plan de Pensiones.

Selección a la entidad gestora y a la entidad depositaria del plan de pensiones.

Formalización del plan.

Asunción de las demás funciones que le otorga la Ley y las de la Comisión de Control hasta que esta última se constituya, en el plazo máximo de tres meses desde la formalización del Plan de Pensiones, que se entenderá producida tras su aceptación en el Fondo de Pensiones en que decida integrarse.

El plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, con una contribución empresarial anual, en beneficio de cada trabajador, del 0,80% de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto el trabajador preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del Convenio Colectivo. Con carácter adicional a las contribuciones empresariales anteriores, con carácter transitorio, se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para los trabajadores con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones, por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta anual que se reseñan a continuación.

Contribución empresarial extraordinaria, expresada en un pago único, adicional a la aportación anual corriente del 0,8% del salario bruto anual.

(ejemplo práctico)

| EDAD | PORCENTAJE |
|------|------------|
| 48   | 6,28       |
| 49   | 15,46      |
| 50   | 24,75      |
| 51   | 34,15      |
| 52   | 43,67      |
| 53   | 52,33      |
| 54   | 93,09      |
| 55   | 73,01      |
| 56   | 82,88      |
| 57   | 92,93      |
| 58   | 103,15     |
| 59   | 113,54     |
| 60   | 124,13     |

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

|    |        |
|----|--------|
| 61 | 134,90 |
| 62 | 145,87 |
| 63 | 157,07 |
| 64 | 167,17 |

Estas cuantías se abonarán de una sola vez, coincidiendo con la primera contribución ordinaria al Plan de Pensiones para cada uno de estos trabajadores. No obstante, con carácter excepcional y sólo en el supuesto de que se establezca de manera expresa en el Anexo correspondiente a cada una de las empresas integradas en el Plan de Pensiones, esta cuantía podrá ser periodificada en un máximo de tres pagos, con la correspondiente actualización financiera, con los siguientes criterios:

Los pagos anuales por contribuciones empresariales extraordinarias correspondientes a cada trabajador no excederán de media mensualidad, excepto en el tercer pago o cuando el trabajador se vaya a jubilar en cuyo caso se aportará la totalidad del compromiso pendiente. Por ello, cuando corresponde efectuar más de un pago anual por este concepto, los primeros pagos serán del 50% de una mensualidad, entendida como un salario bruto anual dividido entre 12, siendo la secuencia de pagos anuales la que se presenta a continuación:

| EDAD | 1ER.PAGO<br>PORCENTAJE | 2º PAGO<br>PORCENTAJE | 3ER. PAGO<br>PORCENTAJE |
|------|------------------------|-----------------------|-------------------------|
| 48   | 6,28                   | -                     | -                       |
| 49   | 15,46                  | -                     | -                       |
| 50   | 24,75                  | -                     | -                       |
| 51   | 34,15                  | -                     | -                       |
| 52   | 43,67                  | -                     | -                       |
| 53   | 50                     | 3,47                  |                         |
| 54   | 50                     | 13,62                 |                         |
| 55   | 50                     | 23,93                 |                         |
| 56   | 50                     | 34,20                 |                         |
| 57   | 50                     | 44,65                 |                         |
| 58   | 50                     | 50                    | 5,49                    |
| 59   | 50                     | 50                    | 16,73                   |
| 60   | 50                     | 50                    | 28,18                   |
| 61   | 50                     | 50                    | 39,83                   |
| 62   | 50                     | 50                    | 51,70                   |
| 63   | 50                     | 111,35                | -                       |
| 64   | 167,17                 | -                     | -                       |

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten 18 meses de antigüedad. Para el cómputo de esta antigüedad se seguirán las siguientes reglas:

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

Para la integración inicial en el Plan de Pensiones, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada por cada persona asalariada, en la empresa en la que preste servicios en el momento de la formalización del Plan de Pensiones.

Una vez formalizado el Plan de Pensiones, la antigüedad a considerar a efectos de determinar el derecho de integración en el mismo, será la acumulada que se acredite en cualquiera de las empresas del Sector.

Desde el momento en que una persona se incorpora al Plan de Pensiones, los cambios de empresa posteriores, siempre que se trate de empresas integradas, bien en el ámbito del Plan de Pensiones, o bien en el de este Convenio, no exigen la acreditación de nuevo período de carencia. La mera pertenencia al Plan de Pensiones supone la obligación del nuevo empleador de efectuar las contribuciones que correspondan desde el inicio de la nueva relación laboral.

A efectos de determinar las contribuciones extraordinarias empresariales adicionales para las personas de 48 o más años, se tendrá en consideración:

A) La edad a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, para quienes ya acrediten en ese momento los 18 meses de antigüedad en la empresa exigidos inicialmente.

B) Para los que, estando en plantilla a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, que acrediten este requisito de antigüedad con posterioridad a esa fecha, se les realizarán las contribuciones extraordinarias coincidiendo con la primera contribución empresarial ordinaria al Plan de Pensiones, y en el porcentaje que corresponda con la edad que tengan acreditada en ese momento.

Para paliar el impacto económico que supondría para las empresas tener que hacer frente a la creación del Plan de Pensiones se hace necesario establecer un período transitorio, viniendo obligadas las empresas a ingresar, como mínimo, en cada año natural, a un 50% de la plantilla de la empresa en el Plan.

#### **Artículo 112. Comisión de Igualdad.**

Se crea una Comisión por la Igualdad integrada por representantes de las organizaciones patronales y sindicales firmantes de este Convenio, al objeto de realizar el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el mismo. La designación de los citados representantes estará en proporción a su representatividad.

Se acuerda recopilar las materias recogidas en el presente Convenio y otras normas legales como objetivo que debe realizar de inmediato esta Comisión por la Igualdad, y los firmantes de este Convenio se comprometen a continuar trabajando en la mejora de las medidas previstas y proponer la incorporación de aquellas que se consideren pertinentes.

#### **Artículo 113.- Descuento del precio del comedor.**

1. El personal que utilice los servicios de alimentación abonará el precio estipulado para los usuarios con un descuento del 50%.

2. El trabajador a quien se encomiende tanto la vigilancia como la tarea de dar de comer durante el periodo de las comidas correspondientes, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

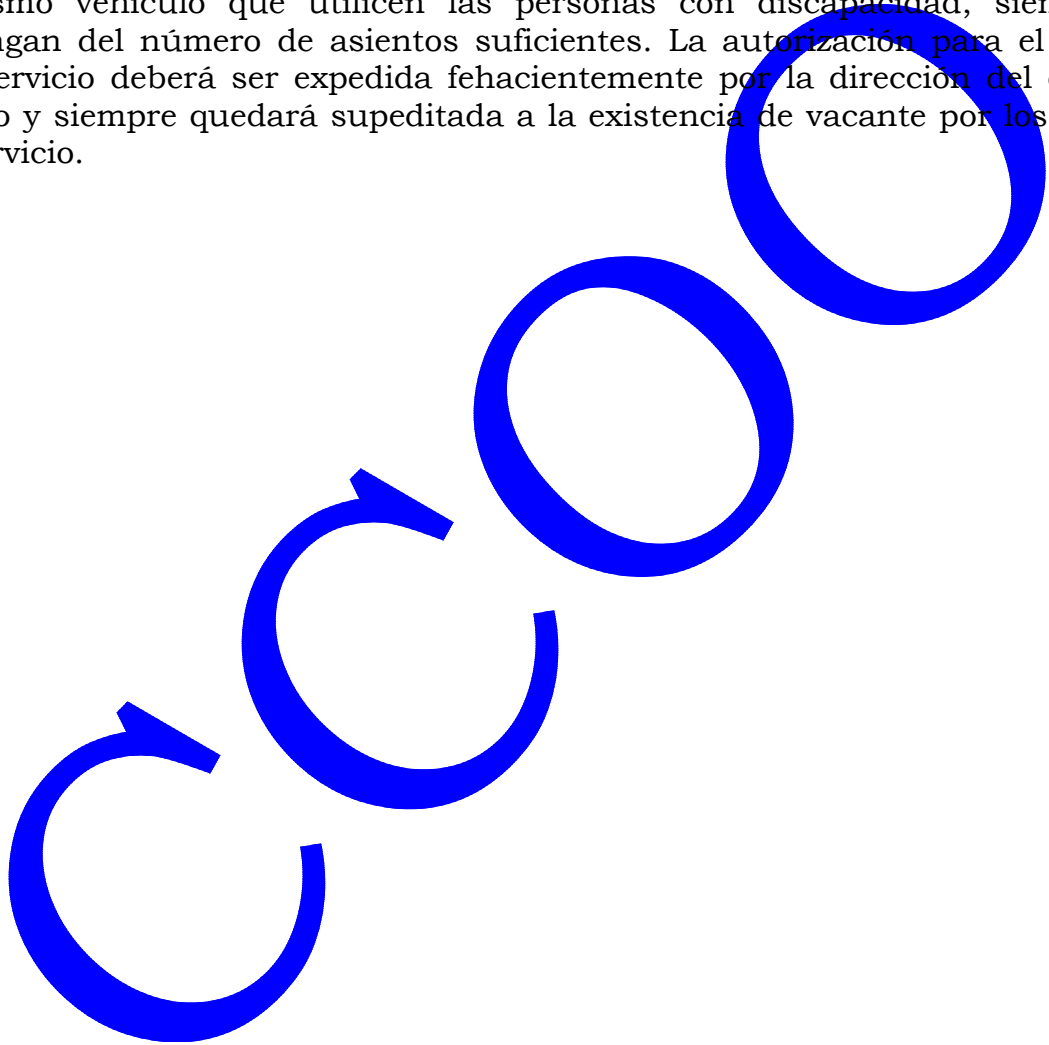
**Artículo 114.- Alojamiento.**

El personal con turno de noche dispondrá de las condiciones adecuadas para descansar y estar localizado dentro de las instalaciones donde preste sus servicios.

Las residencias dispondrán de las instalaciones adecuadas para el uso del personal que atienda los servicios permanentes de estos centros.

**Artículo 115.- Desplazamiento en bus-transporte**

Los trabajadores podrán utilizar para su desplazamiento al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen las personas con discapacidad, siempre que dispongan del número de asientos suficientes. La autorización para el acceso a este servicio deberá ser expedida fehacientemente por la dirección del centro de trabajo y siempre quedará supeditada a la existencia de vacante por los usuarios del servicio.



## **CAPÍTULO X**

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

#### **Artículo 116. Seguridad y salud laboral.**

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

#### **Artículo 117. Revisión médica.**

La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

#### **Artículo 118. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

#### **Artículo 119. Planes de autoprotección.**

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y F.P., como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

4. Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

#### **Artículo 120. Delegados de Prevención.**

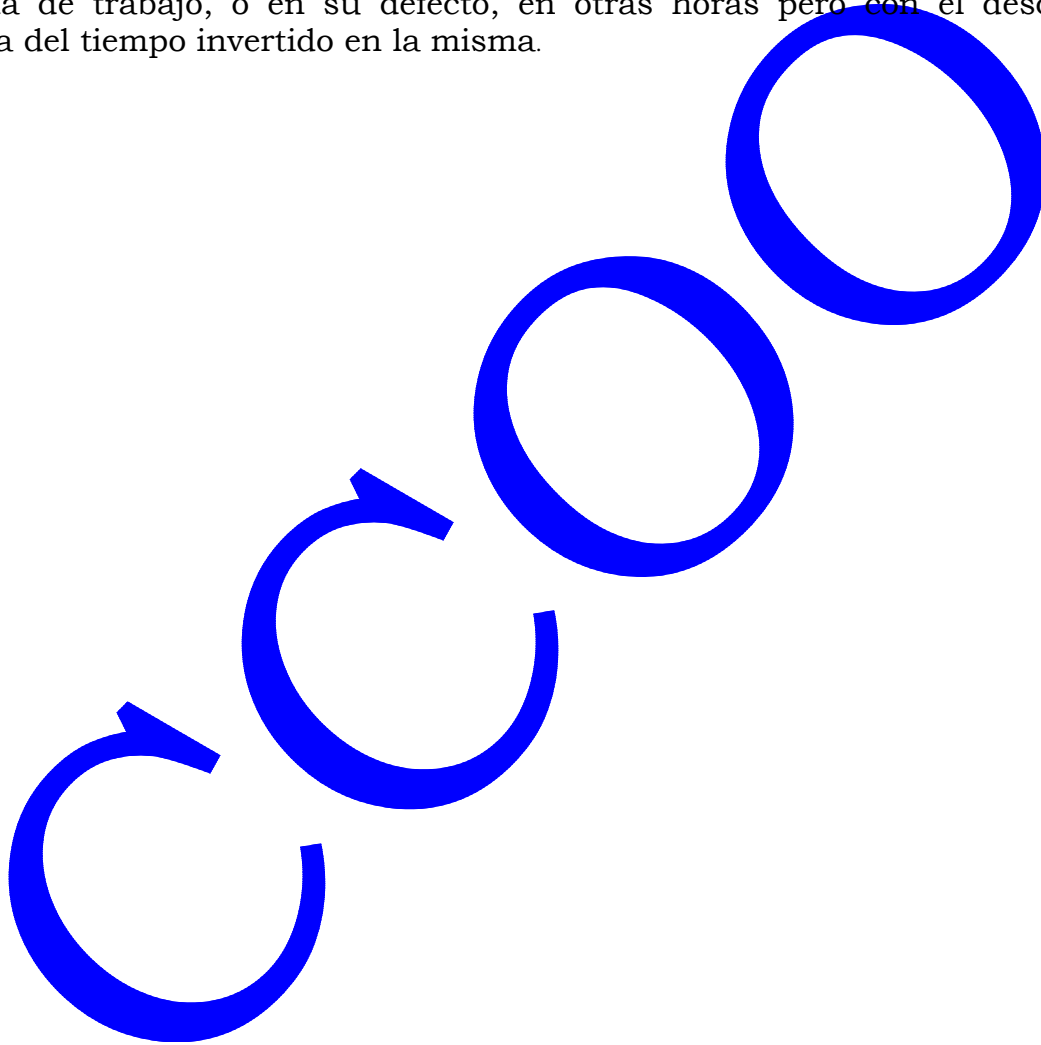
1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- e) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- f) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- g) El destinado a su formación.

**Artículo 121. Formación en Salud Laboral.**

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 40 horas de formación establecidas en este Convenio Colectivo. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.



## **TÍTULO SEGUNDO DE LOS CENTROS ASISTENCIALES.**

### **CAPÍTULO I TIEMPO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 122. Jornada de Trabajo**

Los trabajadores de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas. Los límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada en cómputos de cálculos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

La jornada laboral máxima anual de tiempo de trabajo efectivo indica que el tiempo de trabajo junto a los permisos considerados como tiempo de trabajo efectivo no pueden superar en el cómputo anual la cantidad de horas fijada en este Convenio. Operando los mismos conceptos para establecer los cálculos de jornada semanal o diaria.

El régimen de jornada establecido en el presente Artículo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

#### **Artículo 123. Permisos retribuidos**

1. Junto a lo previsto en el Artículo 53 con carácter general, los trabajadores de los Centros Asistenciales, previo aviso y justificación, disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2. La necesaria justificación referida en el párrafo anterior alude no a que el trabajador deba justificar porqué dispone de estos días de permiso, sino a que dicho disfrute debe ser compatible con las necesidades organizativas de los centros. El trabajador podrá disponer de estos días de permiso, sin necesidad de justificar para qué los disfruta, siempre que ello sea compatible con el calendario y necesidades organizativas del centro, a juicio de la dirección del mismo. Sólo en caso de denegación del permiso la dirección de la empresa deberá motivar su decisión y comunicarlo al trabajador afectado, remitiendo copia de su decisión a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

3. Los permisos retribuidos regulados en este Artículo tienen carácter de mínimos de derecho necesario, por lo que en ningún caso podrán pactarse acuerdos en el ámbito de la empresa que reduzcan los permisos previstos en este convenio. Del mismo modo, las empresas o centros de trabajo que alcancen acuerdos o vengán disfrutando sus trabajadores de condiciones de permisos retribuidos más beneficiosas se entenderán incluidos en sus mejores condiciones los seis días de permiso retribuido de este convenio, por lo tanto no podrán

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

entenderse con carácter de acumulables salvo mención expresa en su acuerdo de empresa.

#### **Artículo 124. Trabajo a turnos**

1. De conformidad con lo previsto en el RD 1561/1995 los trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas de un día de los dos días de descanso semanal previsto en el artículo 49 del presente Convenio.

2. Para los trabajadores en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de ocho años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

4. En lo no previsto en este Artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 19, sobre trabajo a turnos, del RD 1561/ 1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

## **TÍTULO TERCERO**

### **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**

##### **Artículo 125.- De los Centros Especiales de Empleo.**

Los Centros Especiales de Empleo podrán, por medio de cualquiera de sus propios centros de trabajo o de los de las empresas para las cuales presten sus servicios, dedicarse a cualquier actividad, sea industrial, de manipulación o de servicios en su más amplia gama de posibilidades, al objeto de participar en un proyecto sostenible en igualdad de condiciones con el resto de las empresas que operen en el mercado, sin olvidar su carácter social y el objetivo de servir de puente hacia el empleo ordinario, potenciando, para tal fin, su adaptación a las exigencias actuales de concurrencia como entes empresariales flexibles, capaces de integrar tanto a personas con discapacidad como sin ella.

Será requisito indispensable que las empresas que sean Centros Especiales de Empleo tengan reconocida expresamente tal condición mediante resolución y registro de la Consejería de Trabajo correspondiente o del Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, es voluntad de los firmantes que se cumpla la legalidad vigente y que se profundice en la normativa de la Ley 13/1982, de 7 de abril, para que los Centros Especiales de Empleo cumplan con el espíritu para el cual fueron constituidos.

Valoramos que las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores y trabajadoras con discapacidad deberán ser objeto de regulación y prestación para que estas personas sean beneficiarias prioritarias de los Centros Especiales de Empleo y no queden excluidas de ellos.

Deseamos que, como establece el Artículo 42 de la Ley, sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo normal.

Los firmantes de este XIII Convenio Colectivo General valoramos que los Centros Especiales de Empleo son el instrumento adecuado para conseguir los objetivos anteriormente enumerados.

Los firmantes del XIII Convenio Colectivo General nos comprometemos a trabajar en la defensa, vigilancia y consecución de los siguientes principios y derechos:

A) Planes de empleo como instrumento de generación de empleo e integración laboral.

B) Solicitar a las Administraciones la actualización y seguimiento del registro de Centros Especiales de Empleo y de entre ellos, los que sean declarados imprescindibles y, como tales, sean beneficiarios y obligados a:

-Mercados protegidos, vinculados a las diversas administraciones, fundaciones públicas, grandes empresas.

-Compensaciones económicas para cumplir su labor de ajuste personal y social.

C) Vigilar que se cumpla la Ley, para que sean un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo ordinario.

D) Que se les den en los Presupuestos Generales del Estado, como en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, el tratamiento de una inversión económica y no de un gasto social.

Del mismo modo, se valorará la necesidad de tener en consideración el tanto por ciento de discapacidad del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo con el fin de adecuar la subvención de mantenimiento de puestos a la productividad alcanzada.

Considerando los objetivos y voluntades propuestas, los Centros Especiales de Empleo que reporten resultados económicos positivos por encima del presupuesto equilibrado, aplicarán sus resultados en la:

a) Consolidación de los puestos de trabajo creados, cubriendo las necesidades de reinversión del centro o mediante la constitución de un fondo de reserva que cubra los posibles desajustes futuros de la capacidad productiva.

b) Creación y consolidación de nuevos puestos de trabajo.

Cuando por motivos sectoriales no resulte adecuado un incremento de puestos de trabajo en la actividad productiva que desarrolla el Centro Especial de Empleo, esta aplicación de fondos se trasladará a los otros proyectos nuevos, en otras actividades susceptibles de ser desarrolladas por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, en servicios ocupacionales, asistenciales y de tiempo libre dirigidos a personas con discapacidad de difícil inserción laboral.

### **Artículo 126 De los Enclaves Laborales.**

1. Cuando la dirección del Centro Especial de Empleo formalice un contrato con una empresa colaboradora, lo notificará inmediatamente al comité de empresa, convocando al mismo a una reunión en el plazo máximo de una semana. En esta reunión la dirección de la empresa entregará a los representantes de los trabajadores copia del contrato celebrado, con el siguiente contenido mínimo:

a) Identificación de la empresa colaboradora.

b) Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los trabajadores destinados al enclave.

c) Datos identificativos del centro de trabajo donde se vaya a realizar la obra o prestar el servicio.

d) Duración prevista para el enclave.

e) Número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán en el enclave.

f) Precio convenido

2. Los trabajadores desplazados al enclave laboral tendrán derecho, durante la duración del mismo, a reserva del puesto de trabajo que anteriormente desempeñaban.

3. Los trabajadores tendrán derecho a que la empresa les abone los costes de traslado o los gastos de desplazamiento al centro de trabajo en la empresa colaboradora, siempre que suponga un cambio de residencia o mayor distancia al centro de trabajo

4. En el caso de los representantes legales de los trabajadores la opción será voluntaria.

5. Los trabajadores desplazados al enclave laboral tendrán derecho a un plus de enclave, que se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

## **CAPÍTULO II**

### **TIEMPO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 127. Jornada de trabajo.**

Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo. El número de horas diarias de tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 horas. Los límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada en cómputos de cálculos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

La jornada laboral máxima anual de tiempo de trabajo efectivo indica que el tiempo de trabajo junto a los permisos considerados como tiempo de trabajo efectivo no pueden superar en el cómputo anual, ni en el cómputo semanal ni en el diario, la cantidad de horas fijada en este convenio.

El régimen de jornada establecido en el presente Artículo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

Régimen de jornada exclusiva para Operarios:

|                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| Operario Cualificado nivel 3 | 1.718 (+ 40 horas Formación)  |
| Operario Cualificado nivel 2 | 1.698 (+ 60 horas Formación)  |
| Operario Cualificado nivel 1 | 1.668 (+ 90 horas Formación)  |
| Operario nivel 3             | 1.638 (+ 120 horas Formación) |
| Operario nivel 2             | 1.608 (+ 120 horas Formación) |
| Operario nivel 1 (B.R.)      | 1.578 (+ 180 horas Formación) |

#### **Artículo 128. Permisos retribuidos.**

1. Junto a lo previsto en el Artículo 53 con carácter general, Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo, previo aviso y justificación, disfrutará de 4 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2. La necesaria justificación referida en el párrafo anterior alude no a que el trabajador deba justificar porqué dispone de estos días de permiso, sino a que dicho disfrute debe ser compatible con las necesidades organizativas de los centros. El trabajador podrá disponer de estos días de permiso, sin necesidad de justificar para qué los disfruta, siempre que ello sea compatible con el calendario y necesidades organizativas del centro, a juicio de la dirección del mismo. Sólo en caso de denegación del permiso la dirección de la empresa deberá motivar su

21 de noviembre de 2007

decisión y comunicarlo al trabajador afectado, remitiendo copia de su decisión a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

3. Los permisos retribuidos regulados en este artículo tienen carácter de mínimos de derecho necesario, por lo que en ningún caso podrán pactarse acuerdos en el ámbito de la empresa que reduzcan los permisos previstos en este Convenio. Del mismo modo, las empresas o centros de trabajo que alcancen acuerdos o vengán disfrutando sus trabajadores de condiciones de permisos retribuidos más beneficiosas se entenderán incluidos en sus mejores condiciones los cuatro días de permiso retribuido de este Convenio, por lo tanto no podrán entenderse con carácter de acumulables salvo mención expresa en su acuerdo de empresa.

4. El trabajador con relación laboral de carácter especial regulada en el RD 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año.

#### **Artículo 129. Permisos no retribuidos.**

El trabajador con relación laboral de carácter especial regulada en el RD 1368/1985 previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el Artículo anterior.

#### **Artículo 130.- Trabajo a Turnos.**

1. De conformidad con lo previsto en el RD 1561/1995 los trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas los dos días de descanso semanal previsto en el artículo 74 del presente Convenio.

2. Para los trabajadores en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.

4. En lo no previsto en este Artículo se estará a lo dispuesto en el RD 1561/ 1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

## **TÍTULO CUARTO CENTROS EDUCATIVOS**

### **CAPÍTULO I TIEMPO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 131. Jornada de Trabajo del personal docente.**

1.- El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1300 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicará a la actividad lectiva como máximo 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 25 horas lectivas y 7 horas no lectivas de tiempo de trabajo efectivo. Los límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada en cálculos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

2.- El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

3.- Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos, incluyendo la vigilancia de los recreos. En los ciclos de enseñanzas postobligatoria como en los programas de transición a la vida adulta y garantía social, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo consistente en la realización de prácticas y tutorías de esos alumnos.

4.- Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres de alumnos y bibliotecas.

#### **Artículo 132. Jornada del personal complementario -**

Se entiende por personal complementario de los centros educativos aquellas categorías que en el anterior XII Convenio colectivo general se definían como personal titulado complementario no docente y como personal auxiliar de los centros educativos.

Tendrán una jornada máxima anual de tiempo efectivo de trabajo de 1505 y una jornada máxima semanal de tiempo efectivo de trabajo de 35 horas. El número de horas diarias de tiempo efectivo de trabajo cuando sea variable no podrá superar las ocho horas al día. Los límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada en cálculos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

El régimen de jornada establecido en el presente Artículo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

**Artículo 133.- Permisos retribuidos del personal complementario**

El personal complementario de los centros educativos disfrutará de los mismos días de permisos retribuidos que los días que disponen los alumnos para los periodos vacacionales de semana santa y navidad.

**Artículo 134. Jornada del personal de administración y servicios de los centros educativos.**

Tendrán una jornada máxima anual de tiempo efectivo de trabajo de 1729 y una jornada máxima semanal de tiempo efectivo de trabajo de 38 horas y 30 minutos. El número de horas diarias de tiempo de efectivo de trabajo cuando sea variable no podrá superar las ocho horas al día. Los límites de jornada máxima establecida son imperativos y operan como límites máximos de jornada en cómputos de cálculos de jornada de tiempo efectivo de trabajo.

El régimen de jornada establecido en el presente Artículo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

**Artículo 135. -Permisos retribuidos del personal de administración y servicios de los centros educativos.**

1. Junto a lo previsto en el Artículo 53 con carácter general, el personal de administración y servicios de los centros educativos, previo aviso y justificación, disfrutará de 3 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2. La necesaria justificación referida en el punto anterior alude no a que el trabajador deba justificar porqué dispone de estos días de permiso, sino a que dicho disfrute debe ser compatible con las necesidades organizativas de los centros. El trabajador podrá disponer de estos días de permiso, sin necesidad de justificar para qué los disfruta, siempre que ello sea compatible con el calendario y necesidades organizativas del centro, a juicio de la dirección del mismo. Sólo en caso de denegación del permiso la dirección de la empresa deberá motivar su decisión y comunicarlo al trabajador afectado, remitiendo copia de su decisión a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

3. El personal de administración y servicios de los centros educativos disfrutará de los mismos días de permisos retribuidos que los días que disponen los alumnos para los periodos vacacionales de semana santa y navidad.

4. Los permisos retribuidos regulados en este artículo tienen carácter de mínimos de derecho necesario, por lo que en ningún caso podrán pactarse acuerdos en el ámbito de la empresa que reduzcan los permisos previstos en este Convenio. Del mismo modo, las empresas o centros de trabajo que alcancen acuerdos o vengán disfrutando sus trabajadores de condiciones de permisos retribuidos más beneficiosas se entenderán incluidos en sus mejores condiciones los tres días de permiso retribuido de este Convenio, por lo tanto no podrán entenderse con carácter de acumulables salvo mención expresa en su acuerdo de empresa.

**Artículo 136. Vacaciones.**

Además de lo previsto en el Artículo 52 de este Convenio Colectivo con carácter general:

1. El personal docente iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada al Calendario Escolar, -publicado por la Consejería de Educación o en su caso por la Administración Educativa del Estado-. , como final de las actividades lectivas para el alumnado. El personal docente finalizará sus vacaciones una semana antes de la vuelta de los alumnos, según la fecha establecida por el mismo Calendario Escolar.

En Navidad y Semana Santa tendrán las mismas vacaciones que los alumnos.

2. El personal complementario iniciará sus vacaciones el 16 de julio y las finalizará el 31 de agosto.

## **CAPÍTULO II RETRIBUCIONES.**

**Artículo 137. Personal en pago delegado.**

1. Las retribuciones del personal en pago delegado serán las establecidas en el anexo de tablas salariales de este Convenio Colectivo para este tipo de personal.

2. En las Comunidades Autónomas con competencias plenas en materia educativa se podrán pactar complementos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales y sindicales y la Administración educativa de cada Comunidad Autónoma. Para que dicho Acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones patronales y sindicales de conformidad con las mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. El pago de este complemento autonómico, en el caso del personal en pago delegado, estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración educativa competente.

**Artículo 138. Plus de cargo del personal docente.**

1. El personal docente en pago delegado de los centros concertados a quienes se les encomiende alguna de las funciones directivas (Director del centro, Vicedirector, Jefe de Estudios y Encargado de Residencia), percibirán mensualmente, los complementos reflejados en este Convenio durante el tiempo que ejerzan dichas funciones sólo cuando la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo de los mismos sin que los centros tengan que abonar cantidad alguna por este concepto.

**Artículo 139.- Plus de residencia e insularidad para el personal docente.**

El profesorado de los centros concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al plus de residencia cuando deba residir en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será equivalente al 100% de lo que las Administraciones Educativas abonen por este concepto a sus Funcionarios, lo cual queda condicionado suspensivamente a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

## **CAPÍTULO III**

### **CONCIERTO EDUCATIVO, IT, FORMACIÓN Y PREMIO DE JUBILACIÓN.**

#### **Artículo 140 Tratamiento de la Incapacidad Temporal en los Centros Educativos concertados en relación con el personal en pago delegado.**

1. El personal de los centros educativos concertados, incluido en nómina de pago delegado, en situación de incapacidad temporal y durante los siete primeros meses, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en periodo de baja.

2. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

3. Se tendrá derecho a percibir el complemento regulado en los números anteriores siempre que lo abone la Administración educativa correspondiente, así como la sustitución del trabajador en tal situación. Si la Administración no lo abonará será de aplicación lo previsto en el Artículo 76 de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 141. Extinción del concierto o subvención.**

1. Los trabajadores que se vean afectados por expedientes de regulación de empleo, extinción o modificación de contratos de trabajo, como consecuencia de la retirada de conciertos por decisión administrativa, se le aplicarán los correspondientes acuerdos de centros en crisis o mantenimiento de empleo firmados por las Administraciones Educativas, Patronales y Sindicatos, o los que en el futuro puedan suscribirse.

#### **Artículo 142. Módulos económicos, garantía salarial.**

Cuando en los conciertos se establezca un módulo para salarios, los centros acogidos a los mismos o, en su caso, la administración por pago delegado, abonará a los afectados el importe de dicho módulo. En ningún caso, por aplicación de los módulos económicos señalados, podrá percibir el trabajador una cantidad inferior a la que las tablas salariales del Convenio establecen.

#### **Artículo 143. Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.**

1. Se establece para el personal docente de los centros concertados y pago delegado, un Premio de Jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad y un mes más por cada quinquenio o fracción. Este Premio de Jubilación se transformará en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa de modo que los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido, siempre que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la Administración educativa correspondiente.

2. Esta paga extraordinaria será liquidada durante la vigencia temporal de este Convenio Colectivo a aquellos trabajadores 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. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan cumplidos 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcanzaran al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del período de vigencia del Convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.

4. Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los Acuerdos de Centros Afectados por la no renovación del concierto educativo y/o Mantenimiento del Empleo, actualmente prestando sus servicios en un Centro, y a quienes la Administración Educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, de lo previsto en puntos 1 y 2 de este Artículo. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con la efectiva alta en la misma, según su vigente relación contractual.

5. En el supuesto de que el trabajador extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del Convenio, por cualquiera de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.

6. Lo establecido respecto del premio de jubilación en los números anteriores del presente Artículo, se abonarán por la empresa siempre que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la Administración educativa correspondiente.

#### **Artículo 144. Formación. Centros educativos.**

1. Los trabajadores afectados por este Título tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.

2. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

#### **Artículo 145. Contratación personal docente.**

En los Centros educativos concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación o norma que lo sustituya.

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal de atención educativa complementaria será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

En los Centros educativos concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas, recibirá el 100% de su retribución conforme a las tablas del presente Convenio, lo cual queda condicionado a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

PRIMERA.- Mediación y arbitraje.

Las partes negociadoras del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de éste Convenio.

SEGUNDA.- Al amparo de lo previsto en el Artículo 19 del RD1046/2003, de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial.

TERCERA.- Habiendo quedado sin vigencia el IV Convenio Colectivo Provincial de Madrid y habiendo sido sustituido en su integridad por este Convenio Colectivo de Ámbito Estatal, las partes acuerdan:

- 1.- Reconocimiento, con carácter consolidado de las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando a 31-12-1997 los trabajadores acogidos al Convenio Colectivo Provincial de Madrid, que las tuvieran consolidadas en ese momento y vinieran percibiéndolas.
- 2.- Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el Convenio Nacional y el derogado, se recogerán en un Complemento Personal con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se divida el pago del salario base del Convenio Nacional; este complemento será devengado exclusivamente por el personal al que se refiere el apartado 1 anterior.
- 3.- Los trabajadores afectados por esta disposición adicional computarán su tiempo de trabajo atendiendo a la regulación de la jornada de trabajo establecida en el IV Convenio, del mismo modo los periodos de vacaciones y los permisos a que tienen derecho siempre son los establecidos en aquél Convenio.

CUARTA.- El personal Técnico no Titulado del subgrupo 4º., del grupo I a que se refiere el Artículo 10 del IX Convenio y que desarrollen su trabajo en Centros de Terapia Ocupacional, podrán disfrutar de veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro periodos, dos de los cuales coincidirán con las Fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

Plataforma CC.OO.

XIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad.

21 de noviembre de 2007

Para el personal técnico no titulado del subgrupo 4, del grupo I, a que se refiere el art. 10 del IX Convenio Colectivo, y desarrollen su trabajo en Centros de Terapia Ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.589 horas.

CCOO