

VI CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO 1º.- ÁMBITOS

Artículo 1º.- Ámbito territorial

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

Artículo 2º.- Ámbito funcional

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, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad.

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

- Centros de día de Atención Temprana
- Centros Ambulatorios de Atención Temprana-/ Centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana
- Centros de Educación Especial
- Centros Ocupacionales
- Centros Especiales de Empleo
- Centros de Día específicos de parálisis cerebral
- Centros de Día para discapacitados gravemente afectados
- Centros de día para enfermos mentales crónicos
- Centros específicos para enfermos mentales crónicos
- Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental y parálisis cerebral.
- Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas o con apoyo
- Centros de Ocio y Tiempo Libre
- Instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.

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

Se excluyen del ámbito funcional del presente Convenio los centros específicos de enfermos mentales crónicos (CEEM) cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, que vengán acogidos al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 8000635).

El presente convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo entre los centros, empresas e instituciones de atención a personas con discapacidad, vinculados anteriormente por el Convenio Estatal vigente, quedando éste como convenio marco para el sector y el personal que presta sus servicios en ellos.

Artículo 3º.- Ámbito personal

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, discapacitados o no -sea cual sea la modalidad de contratación-, que presten sus servicios para las empresas incluidas en el art. 2º. También les será de aplicación a todos los trabajadores contratados por Centros Especiales de Empleo, sean o no discapacitados, que trabajen en cualquier otro centro de trabajo, incluso ajeno al propio Centro Especial de Empleo, ya sea por prestación de servicios ordinarios, por aplicación del Decreto 364/05 de 8 de abril de Medidas Alternativas, así como por la realización de enclaves laborales.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

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

Artículo 4º.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el DOCV.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012 y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

Al finalizar cada año de vigencia del convenio se negociara la revisión salarial correspondiente para el año 2010, 2011 y 2012.

Artículo 5º.- Prórroga y denuncia

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

Con carácter general, la denuncia deberá formalizarse dentro del mes de noviembre de cada año., comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora antes del 28 de febrero siguiente a la denuncia del convenio. .

Artículo 6º.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad sindical, el Convenio que se negocie en el Estado, las demás disposiciones laborales de carácter general, la ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia así como, para los Centros de Enseñanza, la LODE, la LOE y las Leyes que se establezcan así como los Reglamentos que las desarrollen.

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

CAPITULO 2º.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7º.- Funciones

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

Igualmente, cuando existieran discrepancias podrá definir y adscribir los Centros que desarrollan las actividades englobadas en el art. 2, y asimilar a las categorías laborales contempladas en el Convenio cualquier otra que en los Centros de trabajo pueda existir.

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

Artículo 8º.- Composición

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

Artículo 9º.- Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del

presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose si fuera necesario un reglamento para el funcionamiento de la misma.

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

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

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

Artículo 10º.- Sede

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Valencia. CP: 46001, calle Quart, 10 L, bajo.

Artículo 11º.- Mecanismo de participación

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

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

TITULO II.- ORGANIZACIÓN PARTICIPATIVA

Artículo 12º.- Órganos de participación

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

TITULO III.- DEL PERSONAL

CAPITULO 1º.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN RAZÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 13º.- Categorías Profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará necesariamente en uno de los grupos y categorías que se especifican en los ANEXOS I, II y III.

Artículo 14º.- Definición y Funciones

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en los ANEXOS I, II y III, que forman parte integrante de este Convenio.

Los centros deberán tener provistas como mínimo cuantas categorías funcionales exija la Administración para el funcionamiento de los mismos.

CAPITULO 2º.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
EN RAZÓN DE SU PERMANENCIA

Artículo 15º.- Por el modo de Contrato

Por razón de su permanencia en la empresa, el personal se clasifica en:

- a) Fijo a jornada completa, cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.
- b) Fijo a tiempo parcial, cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.
- c) Temporal: el contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.

TITULO IV.- CONTRATACIONES, CESES Y DESPIDOS

CAPITULO 1º.- CONTRATACIONES

Artículo 16º.- De la Contratación en general

El contrato deberá formalizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta para el representante sindical, Comité de Empresa o Responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91 sobre Contratación y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Artículo 17º.- Modalidades de contratación

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

a) Indefinido:

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

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo cuando se contrate para realizar un trabajo periódico pero de carácter discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa.

b) Temporal:

Es personal eventual el que se contrata por las empresas para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran se podrá utilizar esta modalidad de contrato, acogiéndose a la legislación vigente.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo,

siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

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

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

En los Centros Especiales de Empleo, cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de trece meses, dentro de un período de dieciocho meses. En el caso en que dicho contrato se concierte por un período inferior a trece meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga del contrato pueda superar el total de esos trece meses citados.

A la resolución del contrato se abonará la indemnización prevista en la ley.

En cada contrato de trabajo que se realice con esta modalidad laboral deberá expresarse la causa o circunstancia que constituya el objeto del contrato

Artículo 18º.- De los Contratos Temporales

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

Asimismo, todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

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

En ningún caso se podrá contratar a un trabajador en una categoría distinta a las especificadas en el Anexo I de este Convenio ni con salarios inferiores a los especificados para dicha categoría.

Artículo 19º.- Conversión en contrato indefinido

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, pasará a la condición de indefinido, de conformidad con la legislación vigente.

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de indefinidos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto de la Ley 5/2006 (BOE de 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen.

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

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 20º.- Contratos a tiempo parcial

Una persona se entenderá contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas semanales inferior a la jornada establecida en el presente Convenio para la categoría correspondiente.

Su salario se calculará dividiendo el salario mensual por el número de horas establecido en este

Convenio.

Artículo 21°.- Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal de los grupos A, B y C: tres meses.
- b) Personal del grupo D: un mes.
- c) Personal del grupo E: quince días naturales.

Para los contratados temporales, el período de prueba será de dos meses para los grupos A, B y C.

Durante el período de prueba tanto la persona contratada como la titularidad de la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba.

Artículo 22°.- Vacantes y puestos de nueva creación

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa y a los excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa comunicará a todos los trabajadores, trabajadoras y excedentes voluntarios dicha promoción. Si quedase desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los tabloneros de anuncios de la empresa. La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el Consejo de Centro u órgano equivalente.

En los Centros educativos concertados la oferta pública de empleo se hará de acuerdo con la normativa establecida al efecto por la LODE, las normativas que la desarrollen y los Acuerdos de Centros en Crisis vigentes.

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

Artículo 23°.- Reserva de plazas para personas con discapacidad

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

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

CAPITULO 2°.- CESES

Artículo 24°.- Cese Voluntario

El trabajador o trabajadora que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Todo el personal: Quince días.

Artículo 25°.- Preaviso del trabajador/a

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o a una interinidad en la Función Pública, siempre con preaviso al titular de la empresa dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados en el primer caso.

Artículo 26°.- Retraso en el pago del finiquito

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

Artículo 27°.- Finiquito

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

Para el cálculo de los finiquitos, en la parte correspondiente a vacaciones se tendrá en cuenta únicamente el período de vacaciones estival establecido en este convenio, no los períodos de Navidad y Semana Santa.

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

CAPITULO 3°.- DESPIDOS

Artículo 28°.- Comunicación del despido y finalización de contratos

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

Artículo 29°.- Readmisión en caso de despido improcedente

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

TITULO V.- JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES

CAPITULO 1°.- JORNADA.

Artículo 30°.- Jornada máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será, excepto para los Centros Especiales de Empleo, de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo lo especificado en los artículos siguientes.

Artículo 31°.- Calendario laboral

Los representantes sindicales, de común acuerdo con la Empresa, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contemple el período de vacaciones, los festivos, los descansos semanales, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Este calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.

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

Artículo 32º.- Descanso semanal

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

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

Artículo 33º.- Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del Centro (Residencias, etc) o del trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, el personal de plantilla afectado percibirá un plus específico que se contempla en el artículo 64.

Artículo 34º.- Jornada continuada

Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, los representantes sindicales de común acuerdo con la empresa podrán acordar la realización de la jornada de forma continuada.

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

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

Artículo 35º.- Distribución de la jornada semanal

La jornada semanal para el personal de atención directa de los Centros educativos y Centros de día de Atención Temprana será de 25 horas lectivas y 5 complementarias más un número de horas, según determine la Consellería de Educación.

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

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

En Residencias y Pisos Tutelados y Centros Específicos para enfermos mentales crónicos la jornada del personal de atención directa será de 37'5 horas, con un cómputo anual de 1.612 horas.

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

Jornada para el personal de Asociaciones y Programas no recogidos en los apartados anteriores: 37,5 horas semanales, con un cómputo anual de 1.612 horas.

En los Centros Especiales de Empleo la jornada máxima semanal será de 38 horas, con un cómputo anual de 1.672 horas.

CAPITULO 2º.- VACACIONES

Artículo 36º.- Vacaciones de Verano

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

En los centros ambulatorios y de atención temprana el personal disfrutará de un mes y quince días de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano.

En los Centros Educativos y Centros de Día de atención temprana, el personal de atención directa iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar

publicado por la Consellería de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado, y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo Calendario Escolar.

Artículo 37º.- Semana Santa y Navidad

En los Centros de Educación y Centros de Día de Atención Temprana, el personal de atención directa tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos períodos.

En los servicios de carácter residencial (residencias, centros residenciales de enfermos crónicos y viviendas) disfrutarán de trece días laborables de vacaciones durante los periodos de Semana Santa y Navidad. Si no fuera posible disfrutar de estos días en esos periodos, se pactará con la representación de los trabajadores en qué otro periodo del año pueden disfrutarse, quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año.

En los Centros Especiales de Empleo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a seis días laborables distribuidos a lo largo del año.

El resto de trabajadores disfrutará de trece días laborables de vacaciones, durante los períodos de Semana Santa y Navidad.

CAPITULO 3º.-ENFERMEDADES:

Artículo 38º.- El cobro durante el período de I.T.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día, incluidos los complementos salariales producidos en el período de baja, durante los tres primeros meses. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

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

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

Artículo 39º.- Coincidencia de vacaciones e I.T.

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

CAPITULO 4º.- PERMISOS

Artículo 40º.- Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Hasta tres días laborables en caso de enfermedad grave, operación quirúrgica con o sin hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o uniones de hecho debidamente registradas. Cuando con tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de 5 días. Si el desplazamiento es fuera de la Unión Europea el permiso será de 7 días.

c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir

de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.

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

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

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

g) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a permiso durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

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

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

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

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

Todo el personal de los Centros Especiales de Empleo dispondrá de un día de asuntos propios, a partir del 1 de Enero del 2011.

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1/2001 de 6 de abril de la Generalitat Valenciana, los convivientes en los términos expresados en la citada Ley mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 41º.- Permiso sin sueldo

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

Artículo 42º.- Maternidad, paternidad y cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el I 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 embarazo recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de la retribución que percibirían en caso de desarrollar su trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores (padre/madre) que hagan uso de este derecho, podrán sustituirlo por el tiempo

equivalente de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el punto 2 del presente artículo. En el caso de los profesores de los colegios esta licencia será de un mes

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

CAPITULO 5º.- CURSOS

Artículo 43º.- Formación Permanente

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

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

Para la realización de exámenes oficiales se estará a lo establecido en el artículo 40-j) de este convenio.

CAPITULO 6º.- EXCEDENCIAS

Artículo 44º.-

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

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

Artículo 45º.-Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector.
- c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, hasta el segundo grado de consanguinidad, computándose la antigüedad los dos primeros años.

d) Excedencia de un año para aquellos trabajadores y trabajadoras, después de cinco años de ejercicio activo en la misma empresa, con reserva del puesto de trabajo y sin cómputo de antigüedad durante ese período.

e) Excedencia especial sin derecho a percepción salarial para el trabajador o trabajadora por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, que dará derecho a reincorporarse inmediatamente al centro de trabajo una vez finalizada la misma. Su duración máxima será de 5 años, computándose la antigüedad durante los dos primeros años.

f) Cualquier otra que legalmente se establezca.

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

Artículo 46º.- Regulación de la excedencia forzosa

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

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

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

Artículo 47º.- Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48º.- Reingreso del trabajador

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

CAPITULO 7º.- JUBILACIONES

Artículo 49º.- Jubilaciones anticipadas

Las empresas y sus empleados y empleadas de mutuo acuerdo podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Artículo 50°.- Reducción de la jornada

A partir de los 55 años el trabajador o trabajadora podría solicitar la reducción de la jornada de atención directa a la mitad de la que estipula el convenio para su categoría laboral, siempre que el funcionamiento de la empresa lo permita, completando el resto de la jornada con otras actividades de la empresa y manteniéndosele las retribuciones íntegras.

Todo trabajador puede solicitar la reducción de la jornada a partir de los 55 años, con la reducción proporcional de su salario. La empresa, ante esta solicitud, vendrá obligada a concederla inmediatamente.

Artículo 51°.- Contratos de relevo

Al personal contratado para completar la jornada de los trabajadores y trabajadoras que hagan uso del artículo anterior, se le hará un contrato de relevo con las condiciones que estipula la legislación vigente y con derecho a ampliación de la jornada en el momento se produzca el cese o jubilación definitiva de la persona a la que está relevando.

TITULO VI.- RETRIBUCIONES

CAPITULO 1°.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52°.- Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituido por:

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

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores.

Artículo 53°.- Trabajos de categoría superior

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

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

Artículo 54°.- Trabajos de categoría inferior

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

Artículo 55°.- Anticipos

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

Artículo 56°.- Tablas salariales

Las tablas salariales correspondientes a 2009 que aparecen en los Anexos del presente Convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes. Así como las que se negocien en los años 2010, 2011 y 2012.

Artículo 57°.- Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para esta categoría. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 58°.- Pagas extraordinarias

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

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

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

Artículo 59°.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo a todo el personal o, en caso contrario, le abonará por este concepto la cantidad de 31,22 € anuales.

CAPITULO 2°.- COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

Artículo 60°.- Cargos temporales

El personal al que se le encomiende alguna de las categorías funcionales descritas en los artículos correspondientes percibirá, mientras ejerza su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales.

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

Artículo 61°.- Plus de transporte

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

Cuando un centro de trabajo esté situado a más de 2 km. del casco de la población, la empresa pondrá a disposición de sus empleados y empleadas medios de transporte acoplados al horario de los

mismos, les abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere, o en último término abonará a cada uno el importe 0,26 € por kilómetro.

Artículo 62º.- Vigilancia del transporte y del comedor

TRANSPORTE

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

Cuando el personal de plantilla utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo en que viajen las personas con discapacidad y le fuere encomendada la vigilancia de éstas, tendrá derecho a una gratificación de 111,47 € si la dedicación es de una hora diaria, y 163,51 € si es de dos. Este servicio no computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

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

COMEDOR

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

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

- Vigilancia de comedor: 66,87 € si la dedicación es de una hora diaria, y de 126,37 € si es de dos.

- Dar de comer: 111,47 € por una hora de dedicación, 163,51€ por dos horas.

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

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

Artículo 63º.- Uso de vehículo propio

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

Artículo 64º.- Trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno y se retribuirán con un complemento específico de nocturnidad que equivaldrá al 25 % sobre el salario ordinario.

Artículo 65º.- Plus de Festividad

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos o domingos, tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en los Anexos de Tablas Salariales. Dicho complemento corresponde a cada módulo de ocho horas trabajadas en domingo o festivo. Por cada hora trabajada en festivo o domingo corresponderá la cantidad que aparece en el mencionado Anexo para cada categoría, dividida por 8.

Artículo 66º.- Horas extraordinarias

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

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

Artículo 67.º- Manutención

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

Artículo 68.º- Dietas

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

Si el desplazamiento se realiza en transporte público se le abonará el precio del billete. Si lo hace en vehículo propio se estará a lo dispuesto en el artículo 63 de este Convenio.

Artículo 69.º- Premio de jubilación

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

Percibirán el importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias, si bien en los centros que reciben subvención de la Consellería de Bienestar Social, la percepción de la tercera mensualidad estará condicionada a que la citada Consellería aporte los fondos necesarios. El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de su jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviese la jornada completa.

En los centros educativos, todo el personal percibirá, además de las tres mensualidades, una más por cada quinquenio cumplido que exceda de los 15 primeros años, siempre que la Consellería de Educación se haga cargo de estas cantidades.

Artículo 70.º- Gratificación extraordinaria

Todo el personal, excepto el de los Centros de Educación Especial concertados, tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicio en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 % de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales correspondientes al año 2000. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

La empresa podrá prorratear esta paga en tres años.

Para los trabajadores a los que les aplica la Tabla General solo será de aplicación durante los años 2009 y 2010.

Para los trabajadores/as a los que les corresponde la Tabla de Programas o la tabla de Centros especiales de Empleo y cumplan dicho requisito durante el 2011, percibirán el 80/75% de dicha paga y para los que los cumplan en el 2012 el 60/65% respectivamente

Artículo 71.º - Abono de atrasos

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

TITULO VII- RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPITULO 1.º- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 72.-

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

A tal fin, las empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, RD 171/2004 de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 en materia de coordinación de actividades empresariales y demás normativa vigente.

Artículo 73º.- Examen de salud

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

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

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

Artículo 74º.- Enfermedades profesionales

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

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

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

Artículo 76º.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

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

Esta Comisión fija su domicilio de Valencia- CP: 46001, calle Quart, 10, bajo L y se reunirá semestralmente.

CAPITULO 2º.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 77º.- Prioridad de admisión de usuarios en los centros.

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

Artículo 78º.- Seguros de Responsabilidad civil, invalidez y muerte

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

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

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

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

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

- Responsabilidad Civil: en que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

- Accidentes individuales sufridos por los asegurados en el ejercicio de la profesión. Capital asegurado en caso de invalidez permanente o muerte: 18.700 € como mínimo, en las pólizas que se renueven a partir de la publicación del presente convenio.

CAPITULO 3º.- FORMACIÓN

Artículo 79º.- Formación

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

Artículo 80.- Comisión Sectorial de Formación

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

Artículo 81.- Principios generales.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Artículo 82.- Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental.

Artículo 83.- Criterios de selección para la asistencia a cursos.

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

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

CAPITULO 4º.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 84º.- Cierres y expedientes de regulación de empleo

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

Artículo 85º.- De todos los trabajadores

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

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

Artículo 86º.- De la asamblea de trabajadores y trabajadoras

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

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

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

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

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

Artículo 87º.- De los afiliados y afiliadas

De acuerdo con el art. 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal del Centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 88º.- Descuento de la cuota sindical

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

Artículo 89º.- Secciones sindicales

Podrán crearse Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales más representativas siempre y cuando el sindicato cuente con al menos cuatro afiliados en el centro. Los representantes de dichas secciones sindicales no contarán con los derechos que la Ley otorga a los Delegados de Personal o miembros de comité de empresa, salvo que ostentaren esta condición.

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

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

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

Artículo 90º.- Representantes de los Trabajadores y miembros de Comités de empresa

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

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

Artículo 91º.- Garantías de los delegados y delegadas de personal

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

Artículo 92º.- Acumulación de horas sindicales

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

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los Sindicatos comunicarán a la Patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados. Cada central sindical podrá negociar con la patronal, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales.

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

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

Artículo 93º.- Negociación colectiva

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a Centrales Sindicales con implantación en el sector a nivel nacional o autonómico que se mantengan en activo en alguna empresa y hayan sido designados como miembros de la Comisión negociadora (y siempre que la empresa sea del sector afectado por la

negociación o arbitraje), previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, tanto en la negociación de futuros Convenios como en las sesiones de la comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Artículo 94°.- Derechos de los sindicatos

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

- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario con una antelación de 48 horas como mínimo, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

c) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese en su cargo.

Artículo 95°.- Elecciones sindicales

En los centros con cinco o más trabajadores se podrán celebrar elecciones sindicales si así lo solicita alguno de los sindicatos representativos del sector.

TITULO VIII.- FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPITULO 1°.- FALTAS

Artículo 96°.- Faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasifica, según su importancia, en:

- a) Falta leve
- b) Falta grave
- c) Falta muy grave.

Artículo 97°.- Faltas leves

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo, no deba ser considerada grave o muy grave.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la conservación del material y las instalaciones y en el control de asistencia, disciplina y atención a los usuarios.

Artículo 98°.- Faltas graves

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de once faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
- Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.
- 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.

- Discusiones públicas con compañeros o compañeras de trabajo en la empresa, que menosprecien ante los usuarios la imagen de un trabajador o trabajadora.

- La reiteración o reincidencia en falta leve en un mismo trimestre siempre que haya existido sanción.

Artículo 99°.- Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- Once o más faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

- Más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año, siempre que haya existido sanción.

- La falta injustificada al trabajo durante dos días en un período de treinta.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- Los malos tratos de palabra u obra a las personas con discapacidad, sus familias, jefes o compañeros.

- 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.

- El abandono injustificado y reiterado de la función encomendada a su categoría profesional que ocasione perjuicios al servicio.

- El abuso de autoridad.

- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los tres primeros meses siguientes a haberse producido la primera y siempre que esta hubiese sido sancionada.

Artículo 100°.- Reincidencia

Sólo se considerará reincidencia a la hora de la catalogación de las faltas si existiera sanción por la comisión de la primera falta.

Artículo 101°.- Prescripción de las faltas

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- las faltas leves, a los diez días

- las graves, a los quince días

- y las muy graves, a los cincuenta días

Entendiéndose estos plazos desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

CAPITULO 2°.- SANCIONES

Artículo 102°.- Sanciones

Las sanciones serán:

Para faltas leves: amonestación verbal en presencia de los representantes sindicales; y si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo entre uno y quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días, con o sin apercibimiento de despido. Despido.

Artículo 103°.- Mecanismo

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al infractor, sea cual sea el grado de la falta, indicando la fecha y el hecho que la motivaron. La comunicación ha de hacerse en el tiempo y forma señalados y el trabajador o trabajadora deberá firmar el justificante de recepción.

El trabajador o trabajadora tendrá cinco días para formular alegaciones por escrito a fin de defenderse.

El representante legal de la empresa o persona en quien haya delegado esas funciones remitirá ambos documentos al comité de empresa o al delegado o delegada sindical, con el objeto de que se emita el informe oportuno en el plazo de tres días, finalizado el cual la empresa presentará la documentación al Consejo de Centro u órgano equivalente para su conocimiento.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determinará la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 104º.- Reducción de las sanciones

El titular de la empresa, oídas las alegaciones, vistos los informes emitidos por los diversos órganos y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del sancionado, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

CAPITULO 3º.- INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS

Artículo 105º.-

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

Si en el plazo de diez días, desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

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

Segunda.-

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

No se podrá contratar, a partir de la publicación de este convenio a nadie con una categoría distinta a las previstas en el mismo.

Segunda

A efectos económicos a partir del año 2002 se aplicará un aumento lineal al profesor titular (B.8)(categoría a extinguir) igual a la cantidad mensual que aumente el salario del Monitor durante el ejercicio correspondiente y, manteniendo por su parte los trienios dentro de sus respectivas categorías.

Tercera

En los centros de Educación Especial concertados o conveniados, la categoría de Cuidador es a extinguir.

Cuarta

En los Centros Especiales de Empleo, en el supuesto de que algún trabajador disfrutara de un salario superior proveniente de una categoría suprimida, se les aplicará en 2009 un incremento del 1.5% sobre su salario, y en años sucesivos se le aplicará el mismo incremento que al resto de categorías, sobre su salario.

Quinta

En caso de que se produjera una modificación del SMI, las categorías profesionales y salarios afectados que quedasen por debajo de éste se ajustarán al alza manteniendo la misma diferencia porcentual que existe en la actualidad entre ellos.

Sexta

Mientras no se pongan en marcha los equipos multiprofesionales, y para aquellas cuestiones que expresamente así vengan reguladas por otra norma legal, los Centros Especiales de Empleo y con respecto a todas las nuevas actuaciones que se promueven en el ámbito laboral deberán solicitar los preceptivos informes ante los Centros Base de Bienestar Social con una antelación mínima de 10 días, pasado el mismo sin recibir contestación, se considerará favorable por silencio administrativo.

En caso de discrepancia entre ambas partes, podrá acudir a la Comisión Paritaria si ambas partes así lo convinieran, que tendrá un plazo máximo de 15 días para resolver desde la presentación de la solicitud.

Esta solicitud podrá presentarse por una de las partes o por ambas, debiendo ratificar en el primero de los casos en el plazo máximo de 5 días, desde que la Comisión Paritaria se lo comunicada fehacientemente.

Séptima

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de resolver las dudas que surjan acerca de la aplicación de la tabla de Programas.

Octava

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

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

En el caso de empresas de mas de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnostico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a

adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores individual y colectivamente.

ANEXO I: CATEGORÍAS PARA TODOS LOS CENTROS EXCEPTO LOS EDUCATIVOS Y LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CAPITULO 1º: CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

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

Se agrupan dentro de esta Categoría: Los psicólogos/as, pedagogos/as, médicos, y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

GRUPO B: TITULADOS MEDIOS

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

B.7. Titulado de Grado Medio

Son aquellas personas contratadas en función de una titulación de grado medio con la especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de la actividad

B.8.- Profesor titular

Categoría a extinguir.

B.9.- Terapeuta de ayuda a domicilio

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

B.10.- Terapeuta ocupacional

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

B.11.- Responsable de actividades de ocio y vida social

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

B.12.- Fisioterapeuta

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

B.13.- Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje

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

B.14.- Ayudante Técnico Sanitario

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

B.15.- Trabajador/a Social

Es la persona que con la titulación adecuada tiene las siguientes funciones:

- Arbitrar equipamientos sustitutivos del hogar.
- Proporcionar prestaciones técnicas a personas que se encuentren en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social.
- Fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los discapacitados.
- Atender las disfunciones básicas que se producen en el medio social y en los núcleos de convivencia básicos, corrigiéndolas o en todo caso compensándolas.
- Coordinación con padres, equipos técnicos y profesionales que atienden al discapacitado.

B.16.-Técnico en Atención Temprana (antes Técnico en estimulación)

Es el profesional de grado medio (maestro de E. Especial, E. Infantil, Logopeda) con formación específica en atención temprana o capacitado para ejercer las funciones correspondientes de tratamiento, según las indicaciones del psicólogo o pedagogo que tutoriza la intervención de los niños y las familias.

B.17.- Educador Social

Es quien, con la titulación adecuada, realiza tareas de intervención directa con los usuarios y familias. Participa con los técnicos en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada usuario.

B.18.- Técnico Integración Laboral

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

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

B.19.- Jefe de Administración

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, tiene a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO C

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, FP-II o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertencen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

C.1.- Maestro/a de taller

Es el profesional que está al frente de un taller determinado y se encarga de:

- Elaborar, aplicar y supervisar los programas de aprendizaje de conocimientos teórico-prácticos propios de su especialidad.
- Mantener el equipamiento del taller (maquinaria y herramientas) en condiciones óptimas de seguridad higiene y funcionamiento.
- Iniciar a los atendidos en el manejo de la maquinaria específica de su taller.
- Controlar la actividad productiva de su taller: entradas y salidas de material y facturación en talleres de producción propia.
- Coordinarse con el monitor ocupacional cuando este deba aplicar o supervisar programas de aprendizaje laboral propios de la especialidad.
- Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su especialidad.
- Apoyar al psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por éstos.

C.2.- Monitor/a de ocio y tiempo libre

Es quien con la titulación adecuada colabora directamente con el responsable de actividades en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social.

C.3.- Educador/a de Residencia, de Centro de Día y de enfermos mentales/ Monitor de residencia/ Técnico de Integración Social

Es el que con la titulación adecuada se dedica a realizar junto con el personal técnico las actividades educativas sociales y culturales que se realicen en el Centro. Aplica bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales e integración social.

C.5.- Monitor ocupacional

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

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

C. 7.- Oficial Administrativo de 1ª

Es la persona que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

C. 8.- Oficial de 1ª de Servicios Generales

Es el técnico que posee y aplica cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

C. 9.- Cocinero/a gobernanta

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración, condimentación y presentación de los alimentos así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones. Es responsable también del mantenimiento y conservación de las máquinas y utensilios.

C. 10.- Conductor/a de 1ª

Es la persona que, estando en posesión del carnet de tipo "D", realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas.

GRUPO D

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores que preferentemente con titulación de F.P.I o Graduado Escolar, son contratados para realizar alguna de las siguientes funciones:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

D.2.- Cuidador / Auxiliar Ocupacional. Es el trabajador que, poseyendo la capacidad para desarrollar funciones polivalentes en la asistencia y atención directa de las personas con discapacidad, cuidan del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, etc., y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

D.3.- Auxiliar Administrativo. Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

D.4.- Oficial Administrativo de 2ª. Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas, a las ordenes de un superior (Oficial Administrativo de 1º o jefe de Administración), ejecuta trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

D.5.- Oficial de 2ª de Servicios Generales. Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

En esta categoría se incluye el Oficial de mantenimiento y Cocinero.

D.6.- Conductor/a. Es el trabajador o trabajadora que estando en posesión del carnet exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de viajeros tiene a su cargo el traslado de las personas con discapacidad tanto en autocares como en turismos habilitados a tal fin.

GRUPO E

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

PERSONAL DE SERVICIOS

E.1.- Guarda. Es la persona encargada de la custodia y vigilancia de las dependencias y de los centros, supervisión del estado de las instalaciones en los momentos en que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

E.2.- Auxiliar de servicios generales y domésticos. Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha, así como de los utensilios de cocina.

E.3.- Auxiliar de Comedor. Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con éste a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

E.4.- Auxiliar de Transporte. Es el profesional que se ocupa de:

- Subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.
- Controlar el aseo y limpieza en el trayecto.
- Participar en la confección de horarios e itinerarios.
- Pasar parte inmediato de las incidencias.

E.5.- Ordenanza. Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del Centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender el teléfono, vigilar los accesos al Centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

CAPITULO 2º: CATEGORÍAS FUNCIONALES

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1º.- Director/a del Centro. Es la persona responsable del correcto funcionamiento del Centro, y el representante de las instancias superiores.

Serán sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global del Centro, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina y organiza los programas y actividades de todos los departamentos del Centro para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.
- Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación del Centro, elevando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.
- Es el responsable ante la entidad titular del personal del Centro.

2º.- Coordinador/a de Residencia. Son sus funciones:

- Promover y evaluar los programas necesarios para conseguir la mayor autonomía personal, social y de ocio, facilitando a los monitores de residencia los recursos necesarios para poder llevar a cabo los programas y fomentar diversas actividades en beneficio de las personas con discapacidad.
- Estar en contacto directo con los padres y familiares para favorecer la buena evolución y desarrollo de las personas con discapacidad, en colaboración con el director, en las áreas de su competencia.
- Realizar aquellas funciones que con arreglo a su puesto y categoría profesional se necesiten, dependiendo de las características de cada residencia.

3º.-Gerente. Son sus funciones:

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

ANEXO II: CATEGORIAS PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS

CAPITULO 1º: CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

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

Se agrupan dentro de esta Categoría: Los psicólogos/as, pedagogos/as, médicos, y cualquier otra especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de su actividad.

GRUPO B: TITULADOS MEDIOS

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

B.1. Titulado de Grado Medio

Son aquellas personas contratadas en función de una titulación de grado medio con la especialidad que pueda necesitar la empresa para el normal desarrollo de la actividad

B.2. - Fisioterapeuta

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

B.3.- Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje

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

B.4.- Ayudante Técnico Sanitario

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

B.5.- Trabajador/a Social

Es la persona que con la titulación adecuada tiene las siguientes funciones:

- Arbitrar equipamientos sustitutivos del hogar.
- Proporcionar prestaciones técnicas a personas que se encuentren en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social.
- Fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los discapacitados.
- Atender las disfunciones básicas que se producen en el medio social y en los núcleos de convivencia básicos, corrigiéndolas o en todo caso compensándolas.
- Coordinación con padres, equipos técnicos y profesionales que atienden al discapacitado.

B.6.- Profesor/a Titular de Centro de Educación Especial

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.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

B.19.- Jefe de Administración

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, tiene a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que

imprime unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO C

Se agrupan en esta categoría todos aquellos profesionales que son contratados preferentemente en virtud de su titulación de Bachiller, FP-II o equivalente, para ejercer en funciones propias de su especialidad o experiencia.

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

C.4.- Educador de centro educativo

Es quien con la titulación y especialidad adecuada al tipo de centro de trabajo colabora con el equipo técnico en la ejecución de los programas educativos de hábitos de autonomía, habilidades sociales, actividades rehabilitadoras y actividades extraescolares de ocio y tiempo libre y cualquier otra para el normal desarrollo del aula de acuerdo con su categoría laboral.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

C. 7.- Oficial Administrativo de 1ª

Es la persona que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

C. 8.- Oficial de 1ª de Servicios Generales

Es el técnico que posee y aplica cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

C. 9.- Cocinero/a gobernanta

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración, condimentación y presentación de los alimentos así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones. Es responsable también del mantenimiento y conservación de las máquinas y utensilios.

C. 10.- Conductor/a de 1ª

Es la persona que, estando en posesión del carnet de tipo "D", realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas.

GRUPO D

Pertenecen a este grupo todos aquellos trabajadores que preferentemente con titulación de F.P.I o Graduado Escolar, son contratados para realizar alguna de las siguientes funciones:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

D.3.- Auxiliar Administrativo. Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo y que no requieren iniciativa profesional.

D.4.- Oficial Administrativo de 2ª. Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas, a las órdenes de un superior (Oficial Administrativo de 1º o jefe de Administración), ejecuta trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

D.5.- Oficial de 2ª de Servicios Generales. Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

En esta categoría se incluye el Oficial de mantenimiento y Cocinero.

D.6.- Conductor/a. Es el trabajador o trabajadora que estando en posesión del carnet exigido para el efecto por la legislación vigente para los servicios públicos de viajeros tiene a su cargo el traslado de las personas con discapacidad tanto en autocares como en turismos habilitados a tal fin.

GRUPO E

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que sin ningún requisito de titulación son contratados para realizar las funciones de:

PERSONAL DE SERVICIOS

E.1.- Guarda. Es la persona encargada de la custodia y vigilancia de las dependencias y de los centros, supervisión del estado de las instalaciones en los momentos en que no hay actividad normalizada, especialmente durante las noches y días festivos.

E.2.- Auxiliar de servicios generales y domésticos. Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha, así como de los utensilios de cocina.

E.3.- Auxiliar de Comedor. Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con éste a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

E.4.- Auxiliar de Transporte. Es el profesional que se ocupa de:

- Subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.
- Controlar el aseo y limpieza en el trayecto.
- Participar en la confección de horarios e itinerarios.
- Pasar parte inmediato de las incidencias.

E.5.- Ordenanza. Es la persona encargada de hacer recados dentro y fuera del Centro, orientar al público, copiar y fotocopiar documentos, recoger y entregar correspondencia, atender el teléfono, vigilar los accesos al Centro y sus dependencias, controlando las entradas y salidas de las personas y dar parte a su superior inmediato de las reparaciones necesarias.

CAPITULO 2º: CATEGORÍAS FUNCIONALES

Se agrupan bajo este epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

1º.- Director/a del Centro. Es la persona responsable del correcto funcionamiento del Centro, y el representante de las instancias superiores.

Serán sus funciones las siguientes:

- Es responsable de la gestión global del Centro, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
- Coordina y organiza los programas y actividades de todos los departamentos del Centro para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.
- Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación del Centro, elevando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.
- Es el responsable ante la entidad titular del personal del Centro.

2º.- Jefe/a de Estudios. Es la persona responsable del desarrollo del cuadro pedagógico del centro educativo.

3º.- Secretario/a. Es la persona responsable de redactar y custodiar el libro de actas del Consejo Escolar del Centro.

ANEXO III: CATEGORIAS PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante la realización de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que se constituyen en un medio de integración o tránsito del mayor número de discapacitados al régimen de trabajo normalizado.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de su actividad, no computándose éste a los efectos de la ratio de personal discapacitado del Centro Especial de Empleo. Tendrán esa consideración, siempre que no sean ocupadas por personas con discapacidad, la Gerencia o Dirección del Centro Especial de Empleo, el personal de apoyo de las personas con discapacidad psíquica o enfermedad mental, así como el de ajuste personal y social.

CAPITULO 1º: CATEGORÍAS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

GRUPO 1

1.1.- Técnico Superior: Titulación Profesionales: Título académico de grado superior.

Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de cualquier otro.

GRUPO 2

2.1.- Técnico Medio.

Titulación Profesional: Título académico de grado medio.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que implican responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo o de cualquier otro.

2.2.- Jefe de Producción.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP o FP2.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que tiene la responsabilidad del trabajo y la seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc..., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción.

2.3.- Jefe de Administración.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP o FP2.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que tienen a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad, con mando directo sobre el personal de administración. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO 3

3.1.- Mando Intermedio.

Titulación profesional / aptitudes profesiones: Formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que están al frente de un taller o grupo de trabajo, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de éstos y realizando, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

3.2- Técnico Ayudante

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

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

3.3.- Oficial de 1ª.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

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

3.4.- Oficial Administrativo de 1ª.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

GRUPO 4

4.1.- Oficial de 2ª.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

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

4.2.- Oficial Administrativo de 2ª.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

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

4.3.- Auxiliar General.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

Contenido de la prestación: Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero que no tienen el grado de complejidad o especialización de los técnicos.

4.4.- Auxiliar Administrativo.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes y experiencia.

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

GRUPO 5

5.1.- Operario de 1ª.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel FP1 o conocimientos equivalentes y con experiencia en el trabajo que realizan.

Contenido de la prestación: Son aquellos trabajadores que realizan funciones de un oficio o tarea cuya pericia exige cierta práctica o especialidad y que no requieren iniciativa profesional.

5.2.- Operario de 2ª.

Titulación profesional / aptitudes profesionales: Sin titulación alguna y con experiencia en el trabajo que realizan.

Contenido de la prestación: Son aquellos trabajadores que realizan funciones sencillas de un oficio o tarea de cierta pericia que exige práctica o especialidad y que no requieren iniciativa profesional.

5.3.- Peón.

Sin titulación alguna y sin experiencia laboral.

Desempeña funciones básicas de la empresa sin necesidad de titulación, aptitudes profesionales o experiencia laboral.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren.

CAPITULO 2º: Promoción de Trabajadores en el Grupo 5º

La Promoción de los Trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, especialmente los que poseen una minusvalía psíquica o enfermedad mental, ha constituido uno de los elementos centrales en el debate, estudio y avance de Fevalcee, FETE-UGT y CC.OO.

Así, los trabajadores contratados con la Categoría de Peón y que no necesiten apoyo laboral promocionarán a partir del tercer año a la Categoría de Operario de 2ª, y de igual forma para la Categoría de Operario de 1ª, a contar desde el 1 de enero de 2005.

Los trabajadores contratados en la Categoría de Peón que necesiten apoyo laboral promocionarán a partir de quinto año a la Categoría de Operario de 2ª, y de igual forma para la Categoría de Operario de 1ª, a contar desde el 1 de enero de 2005.

Todos los Centros Especiales de Empleo valorarán aquellos trabajadores que puedan promocionar con anterioridad a los plazos mencionados en los párrafos anteriores, con el objetivo de favorecer la integración e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Paralelamente, se creará una Comisión de trabajo formada por Fevalcee, FETE-UGT y CC.OO. con el fin de valorar los resultados y proponer a la Administración propuestas de mejora para el funcionamiento de los centros, la condiciones laborales de los trabajadores y la legislación en materia de derecho y empleo para la discapacidad.

