Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 2 d'agost de 2021, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del VIII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres, entitats i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana, codi 80000335011999. [2021/9126]

Vist el text del VIII Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres, entitats i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana, codi 80000335011999, signat per la comissió negociadora, integrada, per una banda, pels representants de l'empresa i, per una altra, per la representació dels treballadors, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i el depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril, que desplega el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la publicació del conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 2 d'agost de 2021.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

ANNEX

VIII CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES, ENTITATS I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Preàmbul

A l'efecte d'aquest conveni, les expressions «persones amb discapacitat» i «persones amb diversitat funcional» es consideren equivalents.

TÍTOL PRIMER
Condicions generals

CAPÍTOL I

Disposicions generals, àmbit i comissió paritària

Article 1r. Àmbit territorial

Aquest conveni serà aplicable en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2n. Àmbit funcional

Aquest conveni regula les condicions mínimes de treball entre les empreses i els treballadors i les treballadores que, independentment de la naturalesa tipus o el caràcter de l'entitat propietària, té per objecte l'atenció, l'assistència, la formació, la rehabilitació, la promoció o la inserció laboral de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, intel·lectual, caracterològic, de personalitat o tras-

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2021, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, código 80000335011999. [2021/9126]

Visto el texto del VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, código 80000335011999, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales de acuerdo con lo establecido en el Artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abrukm que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el Artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

Valencia, 2 de agosto de 2021.– El Subdirector General de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

ANEXO

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

Preámbul

A los efectos de este Convenio las expresiones «Personas con discapacidad» y «Personas con diversidad funcional» se consideran equivalentes

TÍTULO PRIMERO
Condiciones generales

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, ámbito y comisión paritaria

Artículo 1º. Ámbito territorial

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

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones mínimas de trabajo, entre las empresas y trabajadores y trabajadoras, que independientemente de la naturaleza tipo o carácter de la entidad propietaria, tiene por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, intelectual, caracterológico, de personalidad

torns de conducta social, així com les institucions, les empreses i les associacions constituïdes amb aquesta finalitat. Vinculats anteriorment pel VII Conveni laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat i el conveni estatal vigent, aquest queda com a conveni marc per al sector i el personal que hi presta els seus serveis.

A l'efecte de la consideració particularitzada dels diferents tipus d'empreses i de centres objecte d'aquest conveni, que requereixen condicions laborals diferenciades, l'estructura d'aquest considera les disposicions aplicables a cada un dels centres i les empreses en funció de la tipologia següent:

A) Centres o empreses d'atenció especialitzada: De manera específica, aquest conveni s'aplicarà en els centres següents:

– Centres d'atenció diürna.

– Centres de dia d'atenció precoç, per a persones amb discapacitat o amb el risc de patir-ne.

– Centres ambulatoris d'atenció precoç / centres de diagnòstic, desenvolupament infantil i atenció precoç.

– Centres ocupacionals.

– Centres de dia específics d'autisme.

– Centres de dia específics de paràlisi cerebral.

– Centres de dia per a persones amb discapacitat greument afectades.

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

– Centres d'atenció a persones amb dany cerebral sobrevingut.

– Centres de rehabilitació i integració social per a persones amb malaltia mental.

– Centres específics per a persones amb malaltia mental crònica, CEEM.

– Residències per a persones amb discapacitat, malaltia mental, paràlisi cerebral i/o autisme.

– Habitatges tutelats, assistits, supervisats, amb suport o de respir.

– Centres d'oci i temps lliure.

I qualsevol altre centre que ja existisca o es cree i la funció del qual siga la que s'ha especificat en aquest article.

B) Col·legis específics d'educació especial.

C) Centres especials d'ocupació.

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

S'exclouen de l'àmbit funcional d'aquest conveni els centres específics de malalts mentals crònics (CEEM) la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de manera privada, que s'acullen al Conveni col·lectiu de centres específics de malalts mentals crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de manera privada (codi 80000635012006) mentre aquest conveni continue en vigor.

La llista efectuada no s'entén tancada, de manera que es consideraran inclosos en l'àmbit aplicable del conveni qualsevol altre centre, empresa o entitat que hi haja o es cree i tinga per objecte i finalitat l'atenció i l'assistència de persones amb discapacitat.

Així mateix, l'àmbit d'aquest conveni inclou aquelles empreses i tots els seus centres de treball que, sense estar incloses explícitament en la llista anterior, tenen com a activitat principal l'atenció a persones amb discapacitat en alguna de les facetes indicades en el paràgraf anterior, d'acord amb el principi d'unitat de l'empresa.

Es faculta la Comissió Paritària d'aquest conveni perquè incorpore a aquesta llista aquells altres centres o els serveis que poden constituir-se sempre que la seua activitat quede compresa en la definició de l'àmbit funcional d'aquest conveni.

Article 3r. Àmbit personal

Aquest conveni és aplicable a tots els treballadors i les treballadores, amb discapacitat o sense –siga quina siga la modalitat de contractació–, que presten els seus serveis per a les empreses incloses en l'art. 2n.

S'exclouen expressament de l'àmbit aplicable d'aquest conveni:

a) El personal funcionari o laboral que preste els seus serveis en institucions docents o assistencials la titularitat de les quals corresponga a l'Administració pública estatal, autonòmica o local amb conveni propi.

b) Els membres de comunitats religioses o assessors religiosos que, com a tals, presten els seus serveis en aquests centres.

c) El voluntariat social.

o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad. Vinculados anteriormente por el VII Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad y el Convenio Estatal vigente, quedando este como convenio marco para el sector y el personal que presta sus servicios en ellos.

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

A) Centros o empresas de atención especializada: De forma específica este Convenio se aplicará en los centros de:

– Centros de atención diurna

– Centros de Día de Atención Temprana. para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.

– Centros Ambulatorios de Atención Temprana / Centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana.

– Centros Ocupacionales.

– Centros de Día específicos de autismo

– Centros de Día específicos de parálisis cerebral.

– Centros de Día para personas con discapacidad gravemente afectados.

– Centros de Día para personas con enfermedad mental crónica.

– Centros de atención a personas con daño cerebral sobrevenido

– Centros de Rehabilitación e Integración Social para personas con enfermedad mental.

– Centros específicos para personas con enfermedad mental crónica, CEEM.

– Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental, parálisis cerebral y/o autismo

– Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas, con apoyo o de respiro.

– Centros de Ocio y Tiempo Libre.

Y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada en este Artículo.

B) Colegios específicos de Educación Especial

C) Centros Especiales de Empleo

D) Asociaciones, instituciones o entidades sin ánimo de lucro, que no posean ningún tipo de centro.

Se excluyen del ámbito funcional del presente Convenio los centros específicos de enfermos mentales crónicos (CEEM) cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, que vengan acogiéndose al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 80000635012006) mientras este convenio siga en vigor.

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

Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de la empresa.

Se faculta a la Comisión Paritaria de este convenio, para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este convenio.

Artículo 3º. Ámbito personal

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, con discapacidad o no –sea cual sea la modalidad de contratación–, que presten sus servicios para las empresas incluidas en el art. 2º.

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.

Article 4t. Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor el mateix dia de ser publicat en el DOGV. La seua vigència s'estendrà des de la data en què se signe fins al 31 de desembre de 2025, amb efectes retroactius dels aspectes econòmics des de l'1 de gener de 2020, excepte el que s'ha especificat en cada una de les taules.

Quan finalitze cada any de vigència del conveni es negociarà la revisió salarial corresponent per a l'any següent. A aquest efecte, es constituirà al gener de cada any la mesa negociadora de la revisió salarial, i s'establirà el calendari de negociació.

Article 5é. Pròrroga i denúncia

El conveni s'entén prorrogat cada any en cas de no presentar denúncia per qualsevol dels signants.

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

Una vegada denunciat el conveni, aquest quedarà vigent en tots els seus termes, fins que es publique el següent.

Article 6é. Dret supletori

Per al que no es preveu en aquest conveni, cal ajustar-se al que s'estableix en l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, el conveni que es negocie en l'Estat i la resta de disposicions laborals de caràcter general.

En els centres d'atenció especialitzada, per al que no es preveu en aquest conveni, cal atindre's al que es disposa en la Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i l'atenció a les persones en situació de dependència, les lleis de serveis socials i els reglaments que les despleguen, a més de qualsevol altra legislació en matèria de serveis d'atenció a persones amb discapacitat que es promulgue, i a les dictades en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

En els centres especials d'ocupació, per al que no es preveu en aquest conveni, cal ajustar-se al que es disposa en el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social (LISMI).

En els centres d'educació especial, les lleis educatives vigents o que puguen establir-se, així com els reglaments que les despleguen.

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

En el cas que n'hi haja, els convenis d'empresa afectaran les parts signants i han de respectar, com a mínim, la totalitat de les condicions d'aquest conveni.

Article 7é. Comissió Paritària

Caldrà constituir una comissió paritària per a la interpretació de les clàusules del conveni, la vigilància del compliment dels pactes i la mediació i l'arbitratge en els conflictes que puguen originar-se en l'aplicació del conveni, amb una petició expressa prèvia de les parts en conflicte i el compromís d'acceptació de l'arbitratge i qualsevol altra competència que el conveni li assigne.

Igualment, quan hi haja discrepàncies, podrà definir i adscriure les empreses o centres que desenvolupen les activitats englobades en l'article 2, i assimilar als grups i als subgrups professionals que es preveuen en el conveni qualsevol altre lloc de treball que en les empreses hi puga haver.

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

Aquesta comissió paritària, única per a tota la Comunitat Valenciana, haurà d'estar integrada per sis membres, un per cada una de les organitzacions empresarials amb representativitat legal suficient, independentment que es ratifique o no aquest conveni, i tres per les organitzacions sindicals en nombre igual de membres per la part empresarial i per la sindical.

La constitució de la comissió s'haurà de fer dins dels 15 dies naturals següents a la signatura d'aquest conveni. En la primera reunió es

Artículo 4º. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el DOGV Su vigencia se extenderá desde la fecha de la firma hasta 31 de diciembre de 2025, con efectos retroactivos de los aspectos económicos desde el 1 de enero 2020, salvo lo especificado en cada una de las tablas.

Al finalizar cada año de vigencia del convenio se negociará la revisión salarial correspondiente para el año siguiente. Al efecto se constituirá en enero de cada año la Mesa negociadora de la revisión salarial, estableciéndose el calendario de negociación

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 30 de enero siguiente a la denuncia del convenio.

Una vez denunciado el convenio, el mismo quedará vigente en todos sus términos, hasta la publicación del siguiente.

Artículo 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 y las demás disposiciones laborales de carácter general.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, las leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LISMI).

En los Centros de educación especial, las leyes educativas vigentes o que puedan establecerse, así como los reglamentos que las desarrollen.

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

En el caso de que existiesen, los convenios de empresa afectarán a las partes firmantes y deben respetar como mínimo la totalidad de las condiciones del presente convenio.

Artículo 7º. Comisión Paritaria

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

Igualmente, cuando existieran discrepancias podrá definir y adscribir las empresas o centros que desarrollan las actividades englobadas en el Artículo 2, y asimilar a los grupos y subgrupos profesionales contemplados en el convenio, cualquier otro puesto de trabajo que en las empresas pueda existir.

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

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

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se

procedirà al nomenament del president o la presidenta i del secretari o la secretària, i s'aprovarà, si fora necessari, un reglament per al funcionament d'aquesta.

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

Es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al quadrimestre si hi ha alguna consulta i sempre que s'acumulen 5 consultes o més. Es convocarà amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite una de les parts. En els dos casos, la convocatòria s'ha de fer per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, i s'hi ha d'adjuntar la documentació necessària. Només en cas d'urgència reconeguda per les dues parts el termini pot ser inferior. Quan la comissió es reunisca amb caràcter extraordinari, la reunió tindrà lloc dins d'un termini màxim de huit dies naturals des de la data en què se sol·licite.

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

Aquesta Comissió Paritària fixa el seu domicili a FEAD, av. Corts Valencianes, 41, 1r (46015) VALÈNCIA, adreça de correu electrònic feadcv@telefonica.net.

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del conveni, per a demandar una interpretació d'aquest, o per a sol·licitar la mediació o l'arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades poden dirigir-se a la Comissió Paritària i fer constar en l'escrit: el nom i els cognoms de qui fa la pregunta, el DNI o similar, el domicili a l'efecte de la notificació, i el nom de l'empresa en la qual exercisca la seua funció, perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la seua resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça esmentada anteriorment. En l'annex III s'inclou un model orientatiu per a realitzar les consultes.

Les resolucions emeses per la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el mateix conveni i entren a formar part integrant d'aquest.

CAPÍTOL II
Contractacions, cessaments i acomiadaments

Article 8é. Règim de contractació

El contracte s'ha de formalitzar per escrit i triplicat, se'n quedarà un exemplar cada una de les parts i la tercera còpia serà per a l'organisme competent. Se'n facilitarà una còpia bàsica per al representant sindical, el comité d'empresa o el responsable de la delegació sindical, si està legalment constituïda.

La formalització de les contractacions s'ha de realitzar per escrit i s'hi ha de fer constar la titulació del treballador o la treballadora que, si és procedent, siga requerida per al lloc de treball, la duració del contracte, el grup professional i el lloc de treball per al qual es contracta. Quan les circumstàncies ho requerisquen, l'empresa ha de facilitar la formació professional necessària per a adaptar el treballador o la treballadora al seu lloc de treball.

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

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

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

En cap cas es pot contractar un treballador en un lloc de treball, un grup i un subgrup diferent dels que s'especifiquen en l'annex corresponent d'aquest conveni, ni amb salaris inferiors als especificats per a aquest lloc de treball.

Els delegats de personal o els membres dels comités d'empresa vetlaran pel compliment del control legal establit per a la contractació temporal. Per a això, l'empresa haurà de lliurar una còpia bàsica, en

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 cuatrimestre si hay alguna consulta y siempre que se acumulen 5 o más consultas. Se convocará con carácter extraordinario cuando lo solicite 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.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en FEAD, av. Cortes Valencianas 41, 1º (46015) VALENCIA, dirección de correo electrónico feadcv@telefonica.net.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación de este, 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. En el anexo III se incluye un modelo orientativo para realizar las consultas.

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

CAPÍTULO II
Contrataciones, ceses y despidos

Artículo 8º. Régimen de contratación.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el representante sindical, comité de empresa o responsable de la delegación sindical, si estuviera legalmente constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

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

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

En ningún caso se podrá contratar a un trabajador en un puesto de trabajo, grupo y subgrupo distinto a los especificados en el anexo correspondiente de este convenio, ni con salarios inferiores a los especificados para dicho puesto de trabajo.

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal. Para ello se entregará por la empresa una copia básica

un termini no superior a 10 dies a partir de la data del contracte, a la representació legal dels treballadors i les treballadores o als delegats o les delegades de la secció sindical.

Article 9é. Forma i duració dels contractes

Han de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeix una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fix-discontinu, de relleu i els contractes per a la realització d'una obra o un servei determinat. Igualment, han de constar per escrit els contractes per temps determinat la duració dels quals siga superior a quatre setmanes. En cas que no s'observe aquesta exigència, el contracte es presumeix subscrit per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

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

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

El que s'estableix en el paràgraf anterior també és aplicable quan es produïsquen supòsits de successió o de subrogació empresarial d'acord amb el que es disposa legalment o convencionalment.

El que es disposa en el paràgraf tercer no és aplicable als contractes formatius, de relleu i d'interinitat, als contractes temporals subscrits a l'empara de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguen utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'aquests contractes siga considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

El que es disposa en el paràgraf tercer s'entén sense perjudici de la suspensió de l'aplicació d'aquestes normes establida en la legislació vigent en cada moment.

Article 10é. Modalitats de contractació

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

En cap cas els contractes temporals, a partir de publicar aquest conveni, poden sobrepassar el 33 % del personal contractat per l'empresa. Aquesta limitació no és aplicable a les empreses que duguen a terme programes, quant als treballadors contractats per a la realització d'aquests.

1. Contracte d'interinitat

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

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

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

2. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció

Es considera contracte eventual el que es concerta per a atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, encara que es tracte de l'activitat normal dels centres. En el contracte s'ha de consignar, amb precisió i claredat, la causa o les circumstàncies que ho justifiquen.

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

en un plazo no superior a 10 días a partir de la de la fecha del contrato a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o a los delegados o delegadas de la Sección Sindical

Artículo 9º.Forma y duración de los contratos.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

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

También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, con la salvedad de lo que en esta materia se establezca en cada momento por la legislación vigente.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en el párrafo tercero no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Lo dispuesto en el párrafo tercero, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10º.Modalidades de contratación

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

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

1. Contrato de interinidad.

Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

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

El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.

La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses en los términos y condiciones previstos en el Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

El contracte per a una obra o un servei determinat, en els termes que estableix la legislació vigent, pot ser utilitzat per les empreses i els centres que realitzen contractes o acords amb les administracions públiques, en qualsevol dels seus àmbits o amb empreses privades de qualsevol ordre per a la prestació de serveis, cursos o activitats de caràcter temporal, o aquells que s'encomanen als centres i que siguen de renovació incerta o no coneguda amb seguretat la duració d'aquest.

El contracte ha d'especificar el caràcter de la contractació i identificar-hi el treball o la tasca que en constituïsca l'objecte. La duració del contracte és la del temps exigit per a la realització de l'obra o el servei, i ha de respectar els límits màxims que estableix l'article 15 de l'ET, transcorreguts els quals el treballador adquirirà la condició de fix en l'empresa.

4. Contracte en pràctiques o per a la formació

Les contractacions que porten a efecte les empreses acollides a aquest conveni en les modalitats de contracte en pràctiques o de formació tenen les remuneracions i la duració establides en aquest article.

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

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

– Contracte per a la formació i l'aprenentatge. Pot subscriure's amb treballadors i treballadores majors de 16 anys i menors de 25. Si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, no és aplicable el límit màxim d'edat.

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

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

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

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

Els treballadors i les treballadores contractats sota aquesta modalitat no poden fer treballs nocturns ni treballs a torns. Tampoc poden realitzar hores extraordinàries, excepte l'excés de les treballades per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de ser compensades com a hores extraordinàries

El nombre màxim de contractes de formació en cada empresa no pot excedir el fixat en la taula següent i la direcció de l'empresa emetrà informe escrit del nombre i les condicions dels contractes de formació i en pràctiques. S'ha de remetre una còpia de l'informe esmentat al comité d'empresa, al delegat de personal o al delegat sindical. En cas

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

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

3. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

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

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el Artículo 15 ET, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

4. Contrato en prácticas o para la formación.

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

– Contrato en prácticas. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 85 % del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que se ha contratado y del 95 % en el segundo año.

– Contrato para la formación y el aprendizaje. Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Si el contrato se concierta con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 75 % y segundo año del 85 % de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15 % el segundo año.

Se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el convenio colectivo respecto del tiempo de vinculación a la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla y la dirección de la empresa emitirá informe escrito del número y condiciones de los contratos de formación y en prácticas. Se remitirá copia del citado informe al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Si careciera de

que no tinga representació sindical, ha de remetre una còpia de l'informe a la Comissió Paritària del VII Conveni autonòmic. El personal amb discapacitat que tinga relació laboral de caràcter especial no computa als efectes previstos en la limitació del nombre de contractes per a la formació prevista en aquest article.

Fins a 10 treballadors/ores: 1 contractat.
Fins a 50 treballadors/ores: 4 contractats.
Fins a 250 treballadors/ores: 6 contractats.
Més de 250 treballadors/ores: 3 % de la plantilla.

5. Contracte a temps parcial

Una persona es considera contractada a temps parcial quan presta els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al 90 % de la jornada a temps complet establida en aquest conveni per al lloc de treball i el grup professional pel qual se'l va contractar, i és aplicable el règim jurídic que estableix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

Els treballadors i les treballadores amb contracte a temps parcial tenen preferència per a ampliar la seua jornada, en cas de necessitar-ho l'empresa i de reunir els treballadors i les treballadores les condicions que el lloc requerisca, amb informació als representants legals dels treballadors.

El salari d'aquest personal es calcularà dividint el salari mensual pel nombre d'hores establit en aquest conveni per a aquest lloc de treball.

6. Contracte fix-discontinu

El contracte per temps indefinit de fixos-discontinus es concerta per a fer treballs que tenen el caràcter de fixos-discontinus, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En el model de contracte d'aquesta modalitat ha de figurar, per escrit, la duració estimada de l'activitat, la jornada laboral estimada i la seua distribució horària. L'empresa ha de facilitar per escrit tant als treballadors afectats com als representants dels treballadors els criteris fixats en aquesta pels quals s'estableix l'ordre de crida a l'activitat.

Aquest contracte s'haurà d'utilitzar sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos.

Els treballadors i les treballadores que realitzen aquestes activitats han de ser cridats, segons la forma i l'ordre prèviament establits, cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des que van ingressar en l'empresa; en el que no es preveu en aquest article, és aplicable el que es preveu en la legislació vigent.

Article 11é. Jubilació

Els treballadors i les treballadores subjectes a aquest conveni poden acollir-se, amb l'acord previ de la direcció de l'empresa, a la jubilació parcial anticipada, en els casos i amb els requisits establits en els articles 12.7 de l'Estatut dels Treballadors i 215 de la Llei general de la Seguretat Social, així com a altres disposicions vigents concordants.

Quan el treballador o la treballadora exercite aquest dret, l'empresa ha de subscriure un contracte de relleu en els termes exigits en la legislació aplicable, i és aplicable el que s'estableix en cada moment en la norma legal en vigor.

Les empreses, dins de les seues possibilitats en l'organització del treball, han d'intentar reduir les hores d'atenció directa a aquells treballadors o aquelles treballadores que tenen més de 55 anys.

A més, s'estableix l'obligació de la Comissió Paritària d'iniciar les gestions necessàries perquè es reconega el personal d'atenció directa un règim especial de la Seguretat Social, a l'efecte d'avançar l'edat de

representación sindical remitirá copia del informe a la comisión paritaria del VII convenio autonómico. El personal con discapacidad que ostente relación laboral de carácter especial no computará a los efectos previstos en la limitación del número de contratos para la formación prevista en este Artículo.

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.
Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados.
Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados.
Más de 250 trabajadores/as: 3 % de la plantilla.

5. Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90 % de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.

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

El salario de este personal se calculará dividiendo el salario mensual por el número de horas establecido en este Convenio para dicho puesto de trabajo.

6. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La empresa facilitará por escrito tanto a los trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores los criterios fijados en la misma por el que se establece el orden de llamamiento a la actividad.

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

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

Artículo 11º. Jubilación

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los Artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

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

Las empresas, dentro de sus posibilidades en la organización del trabajo, intentarán reducir las horas de atención directa a aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan más de 55 años.

Además, se establece la obligación de la Comisión paritaria de iniciar las gestiones necesarias para que se reconozca al personal de atención directa un régimen especial de la Seguridad Social, a efectos

jubilació. Aquestes gestions s'han de fer igualment per a les persones treballadores amb discapacitat.

Article 12é. Període de prova

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

– Grup professional personal directiu: Tres mesos.

– Grups professionals de personal d'atenció directa, personal de comandament intermedi, personal titulat: dos mesos.

– Grups professionals de personal d'administració i serveis generals, personal de producció, administració i serveis generals: un mes.

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

És nul el pacte que establisca un període de prova quan el treballador haja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Article 13é. Vacants i llocs de nova creació

Quan es produïsca una vacant o es cree un nou lloc de treball, s'ha de fer una primera fase de promoció interna en la qual s'oferirà en primer lloc la plaça al personal que preste els seus serveis a l'empresa en el moment de la vacant i excedents voluntaris, a aquest efecte l'empresa els comunicarà aquesta promoció. Si queda deserta, es farà una oferta pública d'ocupació, que apareixerà en els taulers d'anuncis de l'empresa. L'empresa ha de comunicar als treballadors el barem i el sistema de selecció que, amb informe tècnic previ, haja acordat el consell de centre o l'òrgan equivalent, i respectarà sempre el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 14é. Reserva de places per a persones amb discapacitat

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

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

Article 15é. Cessament voluntari

El treballador o la treballadora que vulga cessar voluntàriament en el servei de l'empresa està obligat a posar-ho en coneixement del titular per escrit, amb un preavís de quinze dies.

Article 16é. Preavís del treballador/a

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

Article 17é. Retard en el pagament de la liquidació

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

Article 18é. Liquidació

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

de adelantar la edad de jubilación. Estas gestiones se harán igualmente para las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 12º. Periodo de prueba.

De conformidad con el convenio estatal, el periodo de prueba para los diferentes puestos de trabajo, será el siguiente:

– Grupo profesional personal directivo: Tres meses.

– Grupos profesionales de personal de atención directa, personal mando intermedio, personal titulado: Dos meses.

– Grupos profesionales de personal de administración y servicios generales, personal de producción, administración y servicios generales: Un mes

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

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación

Artículo 13º. 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 que preste sus servicios a la empresa en el momento de la vacante y excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa les comunicara dicha promoción. Si quedase desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los tablones de anuncios de la empresa. La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el Consejo de Centro u órgano equivalente, respetando siempre lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 14º. Reserva de plazas para personas con discapacidad

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

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

Artículo 15º. Cese Voluntario

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular por escrito, con un preaviso de quince días.

Artículo 16º. 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 17º. 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 18º. 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.

Per al càlcul de les liquidacions, en la part corresponent a vacances es tindrà en compte únicament el període de vacances estival establit en aquest conveni.

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

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

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

Article 20é. Readmissió en cas d'acomiadament improcedent

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

Article 21é. Subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, les empreses i els centres de treball siga quina siga la seua activitat, que en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altra mena de transmissió substituïsquen en la prestació d'un servei o una activitat una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica i tant en règim de relació laboral ordinària o especial, estiga inclosa en l'àmbit funcional del conveni, s'ha de subrogar obligatòriament en els contractes de treball de tots els treballadors que estiguen adscrits a aquest servei o aquesta activitat.

La subrogació esmentada es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors, s'ha de garantir la seua continuïtat en la prestació del servei i és imperativa encara que això implique la transformació d'un contracte formalitzat a l'empara de la relació laboral especial en centres especials d'ocupació en un contracte i una relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa.

La subrogació es produirà respecte del personal següent:

a) Treballadors/ores en actiu que presten els seus serveis en aquest centre, siga com siga la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.

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

c) Treballadors/ores que substituïsquen algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior.

d) Els treballadors contractats per una empresa a la qual s'haja encomanat la gestió d'un centre acollit a aquest conveni, per a la prestació de serveis en un centre concret i específic, tindran la consideració de fixos de centre mentre aquest servei el realitze l'empresa per a la qual presten els serveis o, si és el cas, l'empresa que resulte nova responsable de la gestió del centre.

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

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

– Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals dels treballadors i les treballadores afectats.

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

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

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.

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

Artículo 19º. 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 20º. Readmisión en caso de despido improcedente

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

Artículo 21º. Subrogación Empresarial y Cesión de trabajadores y trabajadoras

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de todos los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de permiso o excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma.

c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

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

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

– Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

– Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

– Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Comunicat d'IT i/o confirmació d'aquest.

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

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

– Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador/a afectat en el qual es faça constar que aquest ha rebut de l'empresa ixent la seua liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, sense que quede pendent cap quantitat. Aquest document ha d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular.

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

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

En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'un contracte –així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que supose la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques– que duguen a terme l'activitat de què es tracte, els treballadors i les treballadores de l'empresa ixent passaran a estar adscrits a la nova titular del contracte que realitze el servei, i aquesta respectarà els drets i les obligacions que gaudisquen en l'empresa subrogada.

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

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

El termini de lliurament és de cinc dies hàbils comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comunique a la ixent el canvi de l'adjudicació de serveis.

En cap cas es pot oposar a l'aplicació d'aquest article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa ixent no haja proporcionat a l'entrant la documentació a la qual està obligada. I això amb independència que poguera exigir-li a aquesta la indemnització pels danys i els perjudicis que en el seu incompliment li haja pogut produir.

Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte dels treballadors entre l'empresa ixent i la que realitzarà el servei:

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

b) Els treballadors/ores que no hagen descansat els dies de vacances, els dies de descans corresponents, els d'assumptes propis o altres descansos o els permisos retribuïts en el moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguen pendents en les dates que tinguen previstes, amb la nova adjudicatària del servei.

Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implicara que un treballador/a realitze la seua jornada en dos centres de treball diferents i n'afectara només un el canvi de titularitat de la contracta, els titulars d'aquesta han de gestionar la pluriocupació legal del treballador/a, així com el gaudi conjunt del període vacacional, i l'empresa ixent ha d'abonar la liquidació de les parts proporcionals de les pagues corresponents. Aquesta liquidació no implica la liquidació si continua treballant per a l'empresa.

L'aplicació d'aquest article és de compliment obligat per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a,

Parte de IT y/o confirmación del mismo.

– Días de asuntos propios ya disfrutados, días de descanso y justificación de otras licencias retribuidas.

– Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de hecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante y con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, –así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

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

Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este Artículo.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente Artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y tra-

i operarà la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador/a continue vinculat a l'empresa cessant d'una part de la seua jornada. En aquest cas es procedirà segons es determina en l'apartat anterior.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligue a la suspensió del servei per un temps no superior a un any. En aquest cas, la circumstància esmentada donarà lloc a promoure un expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritze la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resulten afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors/ores tenen reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudique el servei a una altra empresa.

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

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei de què es tracte, per qualsevol causa, fora el de realitzar-lo amb personal propi, però de nova contractació, queda obligat a incorporar a la seua plantilla els treballadors/ores afectats/ades de l'empresa fins al moment prestadora d'aquest servei.

La subrogació del personal, així com els documents que s'han de facilitar, han d'operar en tots els supòsits de subrogació de contractes dels serveis corresponents, fins i tot quan la relació jurídica s'establisca només entre qui adjudica el servei d'una banda i l'empresa que resulte adjudicatària d'una altra, i és aplicable de manera obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats, i això amb independència tant de l'aplicació, si és el cas, del que es preveu en l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, com de l'existència per part de l'empresari ixent d'altres contractes alienes a la que és objecte de subrogació.

En cas de subrogació, el manteniment de les condicions laborals d'aquest conveni significa que s'aplicaran al personal subrogat les possibles millores d'aquest conveni que es puguen negociar en un futur, com ara les revisions salarials.

CAPÍTOL III
Retribucions

Article 22é. Salaris

Els salaris del personal comprés en l'àmbit aplicable d'aquest conveni estan constituïts per:

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

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

Article 23é. Mobilitat funcional a llocs de treball de més retribució

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

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

Article 24é. Mobilitat funcional a llocs de treball de menys retribució

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa aquesta requerira destinar algú a tasques corresponents a un lloc de treball inferior al seu,

bajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este Artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente Artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

En caso de subrogación, el mantenimiento de las condiciones laborales de este convenio significa que se aplicarán al personal subrogado las posibles mejoras de este Convenio que se puedan negociar en un futuro, tales como las revisiones salariales.

CAPÍTULO III
Retribuciones

Artículo 22º. Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

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

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores y siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación

Artículo 23º. Movilidad funcional a puestos de trabajo de mayor retribución

Cuando se encomiende al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su puesto de trabajo, percibirá la retribución correspondiente a aquella en tanto subsista tal situación.

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

Artículo 24º. Movilidad funcional a puestos de trabajo de menor retribución

Si por necesidades imprevisibles de la empresa esta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al

només podrà fer-ho pel temps imprescindible, i li mantindrà la retribució i els altres drets corresponents al seu lloc de treball. Aquesta situació s'ha de plasmar per escrit en un acord, cal precisar, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, i s'ha de fer referència a aquest article i amb coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 25é. Bestretes

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

Article 26é. Taules salarials

Les taules salarials corresponents que apareixen en els annexos d'aquest conveni corresponen a la jornada que, per als diversos grups, es pacta en els articles corresponents.

L'aplicació de les taules salarials és efectiva i obligatòria des del moment de ser publicada i amb la retroactivitat segons el que conste en la signatura de les taules.

Article 27é. Taula de programes

A partir de la signatura d'aquest conveni, la taula que anteriorment s'anomenava «Taula de programes» passarà a denominar-se «Taula per a les associacions, institucions i entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap mena de centre».

Article 28é. Antiguitat

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

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

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

El paràgraf anterior quedarà sense efecte a partir de l'1-1-2021. A partir de l'1-1-2021, sense efectes retroactius, l'antiguitat per al còmput dels triennis serà la de l'ingrés en l'empresa.

Article 29é. Pagues extraordinàries

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

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

De comú acord entre l'empresari i els interessats, es pot acordar el prorrateig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no es realitzara fins al moment.

Article 30é. Complements funcionals

El personal al qual s'encomane algun dels càrrecs funcionals descrits en els articles corresponents percebrà, mentre exercisca la seua comesa, els complements assenyalats a aquest efecte en les taules salarials en les 14 pagues.

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

suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su puesto de trabajo. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este Artículo y con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25º. Anticipos

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

Artículo 26º. Tablas salariales

Las tablas salariales correspondientes que aparecen en los Anexos del presente Convenio corresponden a la jornada que, para los diferentes grupos, se pacta en los Artículos correspondientes

La aplicación de las tablas salariales será efectiva y obligatoria desde el momento de su publicación y con la retroactividad según lo que conste en la firma de las tablas

Artículo 27º. Tabla de Programas

A partir de la firma de este convenio, la tabla que anteriormente se llamaba «Tabla de Programas» pasará a denominarse «Tabla para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro».

Artículo 28º. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para cada categoría.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Para todos los trabajadores y trabajadoras exceptuando a los que trabajen en Colegios de Educación Especial o Centros Especiales de Empleo, se suspende con carácter general el devengo para la adquisición de trienios, durante 12 meses, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

El párrafo anterior quedará sin efecto a partir del 1-1-2021. A partir del 1-1-2021, sin efectos retroactivos, la antigüedad para el computo de los trienios será la del ingreso en la empresa.

Artículo 29º. 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 30º. Complementos funcionales

El personal al que se le encomiende alguno de los cargos funcionales descritos en los Artículos correspondientes percibirá, mientras ejerza su cometido, los complementos señalados al efecto en las tablas salariales en las 14 pagas.

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

Article 31é. Plus de transport

Les empreses que abonaren alguna quantitat com a millora per concepte de transport o distància han de continuar fent-ho, sense que siga susceptible d'absorció durant la vigència d'aquest conveni, i s'ha d'incrementar en el mateix percentatge que augmente el salari.

Quan un centre de treball estiga situat a més de 2 km del nucli de la població, l'empresa posarà a la disposició dels seus empleats i les seues empleades mitjans de transport adaptats a l'horari d'aquests, els abonarà l'import del bitllet en un mitjà de transport públic si n'hi ha, o en últim terme abonarà a cada un l'import de 0,30 € per quilòmetre.

Article 32é. Vigilància del transport i del menjador

Transport

La vigilància del transport s'encomanarà a personal contractat per a aquest servei.

Quan el personal de plantilla utilitze per als seus desplaçaments al centre de treball el mateix vehicle en què viatgen les persones amb diversitat funcional i se li encomane la vigilància d'aquestes, tindrà dret a una gratificació de 117,04 € si la dedicació és d'una hora diària, i 171,68 € si és de dues. Aquest servei no computarà com a integrant de la jornada laboral; en tot cas, aquestes hores tindran caràcter voluntari.

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

Menjador

La vigilància i la cura del menjador s'encomanarà a personal contractat per a aquest servei.

Quan el personal de plantilla es faça càrrec de la cura i la vigilància d'aquest, la persona a qui li encomanen aquestes tasques tindrà dret a una gratificació mensual de:

– Vigilància de menjador: 70,21 € si la dedicació és d'una hora diària, i de 132,68 € si és de dues.

– Donar menjar: 117,04 € per una hora de dedicació, 171,68 € per dues hores.

Aquest servei no computa com a integrant de la jornada; en tot cas, aquestes hores tenen caràcter voluntari.

Qui preste aquest servei dins de la seua jornada de treball no tindrà dret al complement i la prestació d'aquest no tindrà caràcter voluntari. No obstant això, tindrà dret a gaudir gratuïtament dels serveis d'alimentació.

Article 33é. Ús del vehicle propi

Quan es requerisca un treballador o una treballadora per a prestar voluntàriament un servei amb ús del vehicle particular d'aquest se l'indemnitzarà a raó de 0,30 € km recorregut.

Article 34é. Retribució del treball nocturn

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

Article 35é. Plus de festivitat

Tot el personal que, en l'exercici del seu lloc de treball realitze la seua jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius o diumenges, tindrà dret a un complement específic de festivitat previst en l'annex de taules salarials i, a més, a la recuperació del descans corresponent a aquest dia.

Aquest complement correspon a cada mòdul de huit hores treballades en diumenge o festiu. Per cada hora treballada en festiu o diumenge correspondrà la quantitat que recull l'annex esmentat per a cada lloc de treball, dividida per 8.

Tindran la consideració de festius especials els dies 1 de gener i 25 de desembre, i el 24 i el 31 de desembre a partir de les 20 hores. Aquests períodes es retribuiran amb un increment addicional del 60 % del plus de festivitat previst en l'annex de les taules salarials.

Artículo 31º. 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 0,30 € por kilómetro.

Artículo 32º. 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 diversidad funcional y le fuere encomendada la vigilancia de estas, tendrá derecho a una gratificación *de* 117,04 € si la dedicación es de una hora diaria, y *171,68 €* 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: 70,21 € si la dedicación es de una hora diaria, y de *132,68 € si es de dos.*

– Dar de comer: 117,04 € por una hora de dedicación, 171,68 € 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 33º.Uso del vehículo propio

Cuando se requiera a un trabajador o trabajadora para prestar voluntariamente un servicio con uso del vehículo particular de este se le indemnizará a razón de 0,30 € km. recorrido.

Artículo 34º. Retribución del trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas tendrán la consideración de trabajo nocturno y se retribuirán con un complemento específico de nocturnidad que equivaldrá al 25 % sobre el salario ordinario.

Artículo 35º. Plus de Festividad

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos o domingos, tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en el anexo de Tablas Salariales, además de a la recuperación del descanso correspondiente a ese día.

Dicho complemento corresponde a cada módulo de ocho horas trabajadas en domingo o festivo. Por cada hora trabajada en festivo o domingo corresponderá la cantidad que aparece en el mencionado Anexo para cada puesto de trabajo, dividida por 8.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días 1 de enero y 25 de diciembre, y el 24 y el 31 de diciembre a partir de las 20 horas. Esos periodos se retribuirán con un incremento adicional del 60 % del plus de festividad contemplado en el anexo de las Tablas salariales.

Art. 36é. Plus de disponibilitat

Quan l'empresa necessite que un empleat estiga localitzable, pagarà un plus del 25 % del salari diari per jornada. En el temps en el qual el treballador estiga disponible s'haurà de presentar en menys de dues hores en el lloc de treball i, a partir d'aquest moment, es considera treball efectiu, amb els plusos que li corresponguen si n'hi ha. La disponibilitat no serà obligatòria per a cap de les dues parts.

La situació de disponibilitat es podrà revocar en qualsevol moment per qualsevol de les parts.

Article 37é. Hores extraordinàries

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

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

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

Article 38é. Manutenció

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

Article 39é. Dietes

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

Si el desplaçament es fa en transport públic, se li ha abonarà el preu del bitllet. Si el fa en vehicle propi, caldrà ajustar-se al que es disposa en l'article 31 d'aquest conveni.

Article 40é. Abonament d'endarreriments

En cas que a un treballador o una treballadora li finalitze la relació laboral durant el període de negociació del conveni, independentment que signe o no la «liquidació», l'empresa li abonarà, a partir de la publicació del conveni o les taules corresponents i amb efectes retroactius, els endarreriments que li corresponguen.

Article 41é. Premi de jubilació

Tots els treballadors i les treballadores tindran dret a percebre quan es jubilen un premi de jubilació si compten amb una antiguitat d'almenys 15 anys en l'empresa.

Percebran l'import corresponent a 3 mensualitats extraordinàries, si bé en els centres d'acció concertada amb la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives la percepció de la tercera mensualitat està condicionada al fet que la Conselleria aporte els fons necessaris.

L'import d'aquestes mensualitats serà igual al salari real que perceba el treballador en el moment de la jubilació, excepte en el cas dels treballadors que hagen optat per la jubilació parcial, als quals es calcularà com si mantingueren la jornada completa.

CAPÍTOL IV
Jornada de treball, vacances

Article 42é. Jornada de treball

Caldrà atindre's al que es preveu en aquest conveni col·lectiu en els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i cinqué.

Article 43é. Calendari laboral

L'empresa i la representació sindical, d'acord comú, establiran un calendari laboral intern del centre en què es preveja el període de vacances, els festius, els dies de descans, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, per a la qual cosa es respectarà el còmput anual per als serveis corresponents i es prestarà l'atenció deguda als serveis que hagen de funcionar. Aquest calendari ha d'estar confeccionat abans del 31 de gener de cada any.

Art. 36º. Plus de disponibilidad

Cuando la empresa necesite que un empleado esté localizable se pagará un plus del 25 % del salario diario por jornada. En el tiempo en el que el trabajador esté disponible se deberá presentar en menos de dos horas en el puesto de trabajo y, a partir de ese momento, se considerará trabajo efectivo, con los pluses que le correspondan si los hubiera. La disponibilidad no será obligatoria para ningún a de las dos partes

La situación de disponibilidad podrá ser revocada en cualquier momento por cualquiera de las partes.

Artículo 37º. Horas extraordinarias

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

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

Los trabajadores con discapacidad, que desempeñen su trabajo en un Centro Especial de Empleo, no podrán realizar horas extraordinarias, en función de la legislación vigente.

Artículo 38º. 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 39º. 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 31 de este convenio.

Artículo 40º. Abono de atrasos

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

Artículo 41º. Premio de Jubilación

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

Percibirán el importe correspondiente a 3 mensualidades extraordinarias, si bien en los centros de acción concertada con la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives la percepción de la tercera mensualidad estará condicionada a que la Conselleria aporte los fondos necesarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de la jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubiesen optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviese la jornada completa.

CAPÍTULO IV
Jornada de trabajo, vacaciones

Artículo 42º. Jornada de trabajo.

Se estará a lo previsto en este convenio colectivo en los Artículos correspondientes de los Títulos Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto.

Artículo 43º. Calendario laboral

La empresa y la representación sindical, de común acuerdo, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contemple el período de vacaciones, los festivos, los días de descanso, 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.

Per a l'execució del que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior s'ha de tindre en compte la legislació vigent.

Aquest calendari laboral respectarà en tots els casos la jornada màxima anual, les vacances establides en aquest conveni, incloent-hi, si és el cas, els dies corresponents a cada centre, servei o programa, i els descansos mínims setmanals, així com els festius i la jornada màxima setmanal i diària.

Article 44é. Descans setmanal

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

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

Article 45é. Treball nocturn

Quan, per circumstàncies especials o perquè així ho requereix la naturalesa del centre (residències, etc.) o del treball realitzat entre les 22 i les 6 hores, el personal de plantilla afectat percebrà un plus específic que es preveu en l'article 34.

Article 46é. Jornada continuada

Quan s'establisca la jornada continuada d'almenys 6 hores, tot el personal tindrà dret a un descans d'almenys vint minuts computables dins de la jornada laboral.

Durant els mesos de juny, juliol i setembre, si la legislació no obliga al contrari, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà acordar la realització de la jornada de manera continuada.

Article 47é. Vacances d'estiu

Caldrà ajustar-se al que es preveu en els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i cinqué d'aquest conveni.

Si la incapacitat temporal, el permís per maternitat, paternitat, la cura del menor, l'adopció, l'acolliment, el permís acumulat de lactància o la suspensió per risc en l'embaràs coincideixen totalment o parcialment amb el període de vacances estivals, aquestes es gaudiran fins a completar el mes a continuació d'aquests períodes o quan acorden les parts, fins i tot en cas de superar l'any natural.

Article 48é. Setmana Santa i Nadal

Caldrà ajustar-se al que es preveu en els articles corresponents dels títols segon, tercer, quart i cinqué d'aquest conveni.

CAPÍTOL V
Permisos, excedències

Article 49é. Permisos retribuïts

Els treballadors i les treballadores, amb avís previ i amb el justificant corresponent, es podran absentar del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents. Aquestes hores es consideraran com a hores de treball efectiu:

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

b) Fins a tres dies laborables en cas d'hospitalització, malaltia greu, operació quirúrgica amb hospitalització o sense hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unions de fet degudament registrades. Aquests permisos s'estendran fins a familiars de tercer grau de consanguinitat que es troben a càrrec de la persona treballadora, amb càrrec degudament justificat. També s'estendrà a persones que convisquen, encara que no estiga registrada la seua unió, sempre que es demostre aquesta.

Quan amb aquest motiu siga necessari desplaçar-se fora de la província, el permís serà de 5 dies. Si el desplaçament és fora de la Unió Europea, el permís serà de 7 dies.

Excepte en cas de defunció, els dies de permís recollits en aquest apartat no seran necessàriament consecutius, sempre que es mantinga el fet causant.

Els treballadors i les treballadores disposaran de permís retribuït per a cuidar els seus fills i les seues filles en cas d'hospitalització domicili-

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

Dicho calendario laboral respetará en todos los casos la jornada máxima anual, las vacaciones establecidas en este convenio, incluyendo, si es el caso, los días correspondientes a cada centro, servicio o programa, y los descansos mínimos semanales, así como los festivos y la jornada máxima semanal y diaria

Artículo 44º. 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 45º. Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del Centro (residencias, etc.) o del trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas, el personal de plantilla afectado percibirá un plus específico que se contempla en el Artículo 34.

Artículo 46º. Jornada Continuada

Cuando se establezca la jornada continuada de al menos 6 horas, todo el personal tendrá derecho a un descanso de al menos veinte minutos computables dentro de la jornada laboral.

Durante los meses de junio, julio y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá acordar la realización de la jornada de forma continuada.

Artículo 47º. Vacaciones de Verano

Se estará en lo previsto en los Artículos correspondientes de los Títulos Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de este convenio.

Si la incapacidad temporal, el permiso por maternidad, paternidad, cuidado del menor, adopción, acogimiento, permiso acumulado de lactancia o suspensión por riesgo en el embarazo coinciden total o parcialmente con el periodo de vacaciones estivales, ésas se disfrutarán hasta completar el mes a continuación de dichos periodos o cuando acuerden las partes, incluso en caso de superar el año natural.

Artículo 48º. Semana Santa y Navidad.

Se estará en lo previsto en los Artículos correspondientes de los Títulos Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de este convenio.

CAPÍTULO V
Permisos, excedencias

Artículo 49º. Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con el justificante correspondiente, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. Estas horas serán consideradas como horas de trabajo efectivo:

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

b) Hasta tres días laborables en caso de hospitalización, 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. Estos permisos se extenderán hasta familiares de tercer grado de consanguinidad que se encuentren a cargo de la persona trabajadora, cargo debidamente justificado. También se extenderá a personas que convivan, aunque no estén registrada su unión, siempre que se demuestre esa unión.

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

Salvo en caso de fallecimiento, los días de permiso recogidos en este apartado no serán necesariamente consecutivos, siempre que se mantenga el hecho causante.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de permiso retribuido para cuidar a sus hijos e hijas en caso de hospitalización domiciliaria

ària prescrita pel metge, durant el temps que aquesta dure, amb el límit màxim de tres dies.

Els permisos reconeguts en aquest apartat no són excloents entre si, encara que el gaudi de cada un d'aquests posarà fi al permís anterior.

c) Es concedirà el temps necessari per a assistir el treballador o acompanyar els seus fills menors d'edat o els familiars de primer grau que no puguen valdre's per si mateixos a consultes, tant del metge de capçalera com dels especialistes, quan no siga possible acudir-hi fora de les hores de treball.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual en la mateixa localitat i dos en diferent.

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

f) Permís per compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran dret a permís durant el temps necessari per al compliment sempre que aquest no puga efectuar-se fora de l'horari de treball. A aquest efecte, s'inclourà com a deure inexcusable l'atenció a familiars a càrrec del treballador o la treballadora en cas que es tracte de deures que comporten responsabilitats civils o penals.

g) Pel temps indispensable per a atendre els danys produïts per sinistres, robatoris o catàstrofes en els béns immobles que constituïsquen l'habitatge habitual del treballador.

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

i) Per a realitzar exàmens oficials o relacionats amb el lloc de treball es concedirà el temps necessari per a la realització de l'examen, així com el temps necessari per al trasllat fins al lloc d'aquest.

j) Per a assistir a cursets de preparació al part, els treballadors i les treballadores podran sol·licitar, a partir del sisé mes, una hora diària tres vegades a la setmana, sempre que coincidisca amb l'horari laboral.

k) Per a guardar el repòs prescrit pel metge mitjançant la prescripció de repòs quan la duració de la malaltia no siga causa d'una IT.

Article 50é. Permís sense sou

Tot el personal podrà sol·licitar fins a quatre mesos de permís sense sou per any, que se li haurà de concedir si ho sol·licita amb un preavís de 15 dies, excepte cas de necessitat greu o impossibilitat demostrada, circumstància en què no s'exigirà cap termini concret de preavís. En cas de sol·licitar aquest permís diversos treballadors en un mateix centre, l'empresa podrà limitar el gaudi d'aquest dret, amb criteris que es negociaran entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

No es podran agafar dies de permís aïllats per a completar ponts i, si se n'agafen per a ampliar les vacances, la duració mínima del permís serà de set dies naturals.

Article 51é. Excedències

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

En els dos casos el treballador o la treballadora no tindrà dret a retribució, excepte el que s'estableix en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 52é. Excedència forçosa

Seran causa d'excedència forçosa les següents:

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

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

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

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

prescrita por el médico, durante el tiempo que esta dure, con el límite máximo de tres días

Los permisos reconocidos en este apartado no son excluyentes entre sí, aunque el disfrute de cada uno de ellos pondrá fin al permiso anterior

c) Se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primer grado que no puedan valerse por sí mismos a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo.

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

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

f) 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. A estos efectos se incluirá como deber inexcusable la atención a familiares a cargo del trabajador o trabajadora en caso de que se trate de deberes que conlleven responsabilidades civiles o penales.

g) Por el tiempo indispensable para atender los daños producidos por siniestros, robos o catástrofes en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.

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

i) Para realizar exámenes oficiales o relacionados con el puesto de trabajo se concederá el tiempo necesario para la realización del examen, así como el tiempo necesario para el traslado hasta el lugar del mismo.

j) Para asistir a cursillos de preparación al parto los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, a partir del sexto mes, una hora diaria tres veces a la semana, siempre que coincida con el horario laboral.

k) Para guardar el reposo prescrito por el médico mediante la prescripción de reposo cuando la duración de la enfermedad no sea causa de una I.T.

Artículo 50º. Permiso sin sueldo

Todo el personal podrá solicitar hasta cuatro meses de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si lo solicita con un preaviso de 15 días, 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.

No se podrán coger días de permiso aislados para completar puentes y, si se cogen para ampliar las vacaciones, la duración mínima del permiso será de siete días naturales.

Artículo 51º.Excedencias.

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

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

Artículo 52º.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) Excedència especial sense dret a percepció salarial per al treballador o la treballadora per naixement d'un fill, l'adopció o l'acolliment, que donarà dret a reincorporar-se immediatament al centre de treball una vegada finalitzada aquesta. La seua duració màxima serà de 5 anys i es computarà l'antiguitat durant els dos primers anys.

f) Qualsevol altra que s'establisca legalment.

Les excedències previstes en els apartats c i e, el període de duració de les quals es pot gaudir de manera fraccionada, constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones.

Article 53é. Regulació de l'excedència forçosa

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

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, tindrà trenta dies naturals per a reincorporar-se a l'empresa, en cas de no fer-ho, serà baixa definitiva en aquesta.

L'excedència forçosa es concedirà automàticament amb la presentació prèvia de la documentació acreditativa corresponent.

Article 54é. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es concedirà sempre amb la petició prèvia per escrit amb un mes d'antelació, i podrà sol·licitar-la qualsevol treballador i treballadora que tinga almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa i no haja gaudit d'excedència durant l'any anterior.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de sis mesos amb reserva del lloc de treball. Aquesta excedència es podrà prolongar fins a 3 anys, i es reservarà el lloc de treball durant els dos primers anys, i fins a tres si les dues parts així ho acorden.

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

A aquest efecte no s'entendrà per vacant la realització d'una substitució temporal.

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

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

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

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

Article 55é. Reingrés del treballador

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

Article 56é. Maternitat/paternitat

Les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu s'atindran al que es regula en la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i en la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportuni-

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

Artículo 53º. Regulación de la excedencia forzosa

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

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

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

Artículo 54º. 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 el año anterior

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de seis meses 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 titulacioes exigidas para su puesto de trabajo, siempre que sea inferior a tres años se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo, teniendo la obligación de hacerlo en un plazo máximo de siete días.

Se incluye también en este articulo la excedencia voluntaria en las condiciones que se marcan en el articulo 46 del Estatuto de los Trabajadores, a saber: el trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han trascurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 55º. Reingreso del trabajador

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

Artículo 56º. Maternidad/paternidad

Las empresas afectadas por este convenio colectivo se atendrán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y

tats entre dones i homes en l'ocupació, que institueix un nou permís de naixement per als dos progenitors i que substitueix i equipara en la seua duració els permisos de maternitat i paternitat. Serà també aplicable el que es disposa en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

El naixement, que comprén el part i la cura del menor de dotze mesos, suspendrà el contracte de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa per a assegurar la protecció de la salut de la mare. En el supòsit de part, les treballadores tindran dret a setze setmanes retribuïdes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon i ampliables igualment en dues setmanes més, en cas de discapacitat del fill. Aquest període es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part.

El naixement suspén el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa en compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil. Aquest augment fins a les 16 setmanes es farà en diverses fases:

– Des de l'1 de gener de 2020, dotze setmanes, de les quals les quatre primeres haurà de gaudir-les ininterrompudament després del part.

– A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà d'igual període de 16 setmanes de suspensió del contracte de treball, sense que siga possible la cessió d'un a l'altre progenitor.

Després del període ininterromput posterior, la resta es podrà gaudir de manera acumulada o fraccionada (sempre en períodes mínims d'una setmana) abans que el menor complisca 12 mesos. Aquests dies són decidits per cada un dels progenitors, però s'hauran de preavisar amb una antelació mínima de 15 dies a l'empresa. No obstant això, la mare biològica podrà avançar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

Aquest dret a suspensió és individual de la persona treballadora, sense que puga transferir-se a l'altre progenitor.

En cas de defunció de la mare biològica, l'efectivitat del dret a la prestació de l'altre progenitor comença des de la data de l'inici de la suspensió laboral.

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

Els períodes als quals es refereix aquest apartat es podran gaudir en règim de jornada completa o jornada parcial, amb acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, amb la prolongació corresponent del període de gaudi. En aquests casos, es cobrarien les parts proporcionals que corresponguen de l'empresa i de la Seguretat Social.

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

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període pot computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les setmanes de suspensió obligatòria posteriors al part.

Quan l'hospitalització del nounat a continuació del part siga superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals i en els termes en què legalment es desenvolupe. Els permisos per hospitalització del nounat es reconeixen als dos progenitors.

Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs han de rebre el 100 % de la seua retribució en els termes que establisca la legislació vigent.

de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que instituye un nuevo permiso de nacimiento para ambos progenitores y que sustituye, equiparándolos en su duración, a los permisos de maternidad y paternidad. Será también de aplicación lo dispuesto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más, en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa en cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el Artículo 68 del Código Civil. Este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases:

– Desde el 1 de enero de 2020, doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas ininterrumpidamente tras el parto.

– A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible la cesión de uno a otro progenitor.

Tras el periodo ininterrumpido posterior, el resto se podrá disfrutar de forma acumulada o fraccionada (siempre en periodos mínimos de una semana) antes de que el menor cumpla 12 meses. Estos días son decididos por cada uno de los progenitores, pero tendrán que preavisarse con una antelación mínima de 15 días a la empresa. No obstante, la madre biológica podrá adelantar su ejercicio hasta en cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Este derecho a suspensión es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse al otro progenitor.

En caso de fallecimiento de la madre biológica,-la efectividad del derecho a la prestación del otro progenitor comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.

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

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del periodo de disfrute. En estos casos, se cobraría la partes proporcionales que correspondan de la empresa y de la Seguridad Social.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

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

Cuando la hospitalización del neonato a continuación del parto sea superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que legalmente se desarrolle. Los permisos por hospitalización del neonato se reconocen a ambos progenitores.

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

Article 57é. Lactància

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

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiple.

Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. En el cas del professorat dels col·legis, aquesta llicència serà d'un mes.

Aquest dret pot ser gaudit indistintament pels dos progenitors en cas que els dos treballen fins que el lactant complisca nou mesos, i s'estén fins als dotze amb reducció proporcional del salari.

Aquesta reducció constitueix un dret individual de cada treballador que no pot transferir-se per a la seua acumulació a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

El personal docent dels col·legis d'educació especial gaudiran d'aquest permís segons els acords amb la Conselleria d'Educació.

Article 58é. Adopció i acolliment

En el supòsit d'adopció o acolliment de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda en els dotze mesos següents al fet causant, amb avís previ amb quinze dies d'antelació a l'empresa. En cap cas el mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

Els períodes als quals es refereix aquest apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o jornada parcial, amb acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, amb la prolongació corresponent del període de gaudi. En aquests casos, es cobraria la meitat de l'empresa i la meitat de la Seguretat Social.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquests drets són individuals de la persona treballadora, sense que puga transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

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

En cas que els dos progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de manera simultània o successiva.

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

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

Article 59é. Drets de conciliació de la vida laboral i familiar en situacions especials

En el supòsit de discapacitat del fill o la filla en el naixement, l'adopció, la guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, la suspensió

Artículo 57º. Lactancia

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo a continuación de la finalización de permiso por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En el caso del profesorado de los colegios, esta licencia será de un mes.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen hasta que el lactante cumpla nueve meses, extendiéndose hasta los doce con reducción proporcional del salario.

Esta reducción constituye un derecho individual de cada trabajador que no puede transferirse para su acumulación al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

El personal docente de los colegios de Educación Especial disfrutarán de este permiso según los acuerdos con la Conselleria de Educación

Artículo 58º. Adopción y acogimiento

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida tras la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida en los doce meses siguientes al hecho causante, previo aviso con quince días de antelación a la empresa. En ningún caso el mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del periodo de disfrute. En estos casos, se cobraría la mitad de la empresa y la mitad de la Seguridad Social.

En los supuestos de adopción internacional', cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Estos derechos son individuales de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

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

Los trabajadores en situación de licencia por adopción o acogimiento de los supuestos arriba mencionados percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

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

Artículo 59.º. Derechos de Conciliación de la vida laboral y familiar en situaciones especiales

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión

del contracte tindrà una duració addicional de dues setmanes, una per a cada un dels progenitors.

Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en cas de naixement prematur o hospitalització per una altra causa després del part. Així mateix, podran reduir la seua jornada fins a dues hores amb disminució proporcional del salari.

Article 60é. Reducció de jornada per cura de menors o familiars que no poden valdre's per si mateixos

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

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

Article 61é. Reducció de jornada per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

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

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

Els treballadors i les treballadores poden acollir-se a l'RD 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament en el sistema de la Seguretat Social de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, en què es regula la prestació de cura del menor gestionada per les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social per als treballadors de les seues empreses mutualistes, a la disposició final de la Llei 39/2010 i a l'Ordre TMS7103/2019, que estableix la llista de malalties greus.

CAPÍTOL VI
Millores socials

Article 62é. El cobrament durant el període d'IT

Tots els treballadors i les treballadores (exceptuant el que es preveu en l'article 118 del títol quart i en el paràgraf tercer d'aquest article) en situació d'incapacitat temporal rebran el complement necessari fins a completar el 100 % de la seua retribució salarial total des del primer dia, inclosos els complements salarials produïts en el període de baixa, durant els tres primers mesos. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100 % un mes més per cada trienni d'antiguitat.

En el cas del professorat dels col·legis d'educació especial concertats o en què hi haja conveni, aquest dret s'estendrà als set primers mesos de la incapacitat temporal, i un mes més per cada trienni d'antiguitat, sempre que la diferència siga abonada per la Conselleria d'Educació.

del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro u hospitalización por otra causa tras el parto. Asimismo, podrán reducir su jornada hasta en dos horas con disminución proporcional del salario.

Artículo 60º. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario. Dentro de los límites establecidos en el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este Artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 61º. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este Artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras podrán acogerse al RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, donde se regula la prestación de cuidado del menor gestionada por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para los trabajadores de sus empresas mutualistas, a la Disposición final de la Ley 39/2010 y a la Orden TMS7103/2019, que establece el listado de enfermedades graves..

CAPÍTULO VI
Mejoras sociales

Artículo 62º. El cobro durante el periodo de IT

Todos los trabajadores y trabajadoras (exceptuando lo previsto en el Artículo 118 del Título Cuarto y en el párrafo tercero de este Artículo) 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.

En el caso del profesorado 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 Conselleria de Educación.

Quan la situació d'incapacitat siga produïda per: malaltia greu, intervenció quirúrgica amb hospitalització o sense hospitalització, baixes d'incapacitat temporal per contingències professionals o accident de treball, rebran el complement necessari fins a completar el 100 % de la seua retribució salarial, des del primer dia de baixa, inclosos els complements salarials produïts en el període de baixa, durant els tres primers mesos. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100 % un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Article 63é. Assegurances de responsabilitat civil, invalidesa i mort

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

D'aquesta pòlissa serà contractant, prenedora i depositària l'empresa.

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

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

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

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

– Accidents individuals patits pels assegurats en l'exercici de la professió. – Capital assegurat en cas de mort: 30.000 € com a mínim.

– Capital assegurat per invalidesa permanent: 60.000 € com a mínim.

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

En els centres d'acció concertada, aquestes quantitats s'adaptaran a les que vaja marcant la Conselleria.

Article 64é. Roba de treball

L'empresa facilitarà roba de treball a tot el personal, en cas que les característiques del lloc de treball ho requerisquen. Aquesta roba consistirà en equips adequats al lloc de treball i a les diverses estacions, i se substituirà quan la roba no estiga en condicions d'ús.

El personal que atén menjadors col·lectius rebrà una bata, tal com exigeix la normativa.

CAPÍTOL VII
Formació

Article 65é. Formació

La Mesa Negociadora s'adhereix a l'Acord nacional de formació contínua de la Fundació Tripartita per a la Formació i l'Ocupació (FTFE)

Article 66é. Comissió Sectorial de Formació

En el marc d'aquest conveni es constituirà en el termini màxim de 3 mesos a partir d'entrar en vigència la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que estarà composta al 50 % per les parts negociadores del conveni, i igualment comunicarà la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartita per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Article 67é. Formació permanent

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

Cuando la situación de incapacidad sea producida por: enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, bajas de incapacidad temporal por contingencias profesionales o accidente de trabajo, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial, desde el primer día de baja, incluidos los complementos salariales producidos en el periodo de baja, durante los tres primeros meses. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100 % un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 63º. 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 muerte: 30.000 € como mínimo.

– Capital asegurado por invalidez permanente: 60.000 € como mínimo.

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

En los centros de acción concertada estas cantidades se adaptarán a las que vaya marcando la Conselleria

Artículo 64º. Ropa de trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo a todo el personal, en caso de que las características del puesto de trabajo lo requieran. Esta ropa consistirá en equipos adecuados al puesto de trabajo y a las diferentes estaciones, y se sustituirá cuando la ropa no esté en condiciones de uso.

El personal que atiende comedores colectivos recibirá una bata, tal como exige la normativa.

CAPÍTULO VII
Formación

Artículo 65º. Formación

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

Artículo 66º. 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 67º. 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.

Quan aquests cursos de reciclatge siguen a proposta de l'empresa, aquesta abonarà les despeses. En tots els altres supòsits l'empresa estudiarà fórmules d'ajuda per a sufragar els costos.

Per a la realització d'exàmens oficials caldrà atindre's al que s'estableix en l'article 49.i d'aquest conveni.

Article 68é. Principis generals

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

Article 69é. Objectius de la formació

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

0 Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.

1 Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en el grup i lloc de treball.

2 Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.

3 Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i les treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni, així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i les treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i l'adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball.

4 Conéixer les condicions laborals del seu lloc de treball, en evitació de riscos laborals.

5 Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment tant el mateix treballador o la treballadora com la dinàmica de l'empresa o l'atenció efectiva de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

Article 70é. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a assistir a cursos els treballadors i les treballadores que hi hagen participat en menys ocasions, i aquells treballadors i aquelles treballadores que estiguen exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o les desenvolupen en un futur pròxim, així com els treballadors i les treballadores temporals, no qualificats o les persones amb discapacitat.

Les decisions sobre aquest tema han de ser adoptades entre l'empresa i els representants del personal d'acord mutu.

Article 71é. Permisos individuals de formació (PIF)

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

a) No estar incloses en les accions finançades en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o l'agrupat.

b) Estar dirigides al desenvolupament o a l'adaptació de les qualitats tecnicoprofessionals del treballador/a i/o a la seua formació personal.

c) Estar reconegudes per una titulació oficial.

d) Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admet la part presencial de les accions formatives realitzades mitjançant la modalitat a distància.

e) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

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

CAPÍTOL VIII
Seguretat i salut laboral

Article 72é. Seguretat i salut laboral

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de totes les mesures

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 49 i) de este convenio.

Artículo 68º. 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 69º. Objetivos de la formación.

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

0 Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

1 Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo y puesto de trabajo.

2 Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

3 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.

4 Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, en evitación de riesgos laborales.

5 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 70º. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

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

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

Artículo 71º. Permisos Individuales de Formación (P.I.F.)

Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Las acciones formativas, aprobadas por la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán cumplir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa:

a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

CAPÍTULO VIII
Seguridad y salud laboral

Artículo 72º. Seguridad y salud Laboral

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas

que siguen necessàries i a través d'una acció permanent amb la finalitat de perfeccionar els nivells de protecció existents.

Amb aquesta finalitat, les empreses i el personal afectat per aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i salut laboral contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals; l'RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995 en matèria de coordinació d'activitats empresarials i la resta de normativa vigent.

Per a això, es nomenaran els delegats de prevenció i els comités de seguretat i de salut en els àmbits en què la llei estableix.

Article 73é. Vigilància de la salut

El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a un examen de salut específic i periòdic, adequat al risc laboral, d'acord amb l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, amb acceptació prèvia de l'interessat.

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

El titular de l'empresa informarà els representants del personal sobre els serveis que en aquesta matèria ofereix la mútua contractada.

Article 74é. Malalties professionals

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

Article 75é. Canvi de lloc de treball per protecció a la maternitat

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

Les treballadores embarassades el lloc de treball de les quals requerisca esforç o risc tindran dret al permís per risc durant l'embaràs des del dia en què la treballadora aporte el certificat d'embaràs corresponent.

Article 76é. Plans d'autoprotecció

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

El pla d'autoprotecció s'ha d'inspirar, al marge del reial decret sobre senyalització esmentat anteriorment, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 (BOE 17) com en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE» del 25), sobre protecció civil. Aquest pla d'emergència i d'evacuació es consultarà entre els treballadors i les treballadores i es permetrà la seua participació. Així mateix, i tal com estableixen les disposicions legals enumerades, es farà anualment i es revisarà i modificarà tant en funció de la seua eficàcia com quan es canvien o s'alteren algun dels llocs de treball.

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

Així mateix, l'empresa informarà els representants dels treballadors i les treballadores i aquests de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat mitjançant l'avaluació de riscos i que puguen influir negativament en el desplegament de l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 77é. Equips de protecció individual (EPI)

L'equip de protecció individual (EPI) de seguretat és qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador i la treballadora perquè el/la protegisca d'un risc o de diversos riscos que puguen amenaçar la seua seguretat o la seua salut, així com qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat.

L'empresa posarà a la disposició de cada treballador o treballadora els equips de protecció i seguretat necessaris en funció del lloc de treball que tinga, a més dels que es requerisquen per altres treballs no habituals; per a la qual cosa se signarà el registre de lliurament de cada equip de

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.

Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 73º. Vigilancia de la salud

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un examen de salud específico y periódico, adecuado al riesgo laboral, de acuerdo con el Artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales, 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 por protección a la maternidad

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.

Las trabajadoras embarazadas cuyo puesto de trabajo requiera esfuerzo o riesgo tendrán derecho al permiso por riesgo durante el embarazo desde el día en que la trabajadora aporte el certificado de embarazo correspondiente.

Artículo 76º. Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 («BOE» del 17) y en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» del 25), sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del Artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 77º. Equipos de protección Individual (EPIs)

El equipo de protección individual (EPI) de seguridad es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador y la trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de

protecció individual, i s'informarà en aquest moment dels riscos dels quals protegeix, la caducitat i les mesures que ha d'adoptar per a la seua cura i el manteniment, i ha d'estar igualment a la seua disposició el fullet informatiu d'aquest.

Article 78é. Delegats de prevenció

Pel que fa a la designació, el nomenament, les funcions i les garanties dels delegats de prevenció, caldrà ajustar-se al que es preveu en la legislació vigent.

El crèdit horari dels delegats de prevenció serà el que corresponga com a representants dels treballadors en aquesta matèria específica, de conformitat amb el que es preveu en l'article 68 de l'ET i, a més, el necessari per al desenvolupament de les comeses següents:

a) El corresponent a les reunions del comité de seguretat i de salut.

b) El corresponent a les reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.

c) El destinat per a acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.

d) El destinat per a acompanyar la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.

e) El derivat de la visita al centre de treball per a conéixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i les treballadores.

f) El destinat a la seua formació.

Article 79é. Formació i informació en seguretat i salut laboral

En aquesta matèria caldrà atindre's al que es disposa en la legislació vigent relativa a la protecció de riscos laborals.

En tot cas, es garantirà una formació pràctica, suficient i adequada en seguretat i salut laboral a tots els treballadors, i es farà especial incidència quan canvien de lloc de treball o s'hagen d'aplicar noves tècniques, equips o materials que puguen ocasionar riscos per al mateix treballador, per als seus companys o per a tercers.

S'imputarà amb càrrec a les 40 hores de formació establides en l'article 66 d'aquest conveni.

Es procurarà garantir l'accessibilitat universal en les accions formatives en matèria de salut laboral, i s'adaptaran a les característiques del lloc de treball/persona que es formarà.

Article 80é. Protocol davant d'agressions per part de les persones usuàries

Totes les entitats o els serveis en què el personal puga estar exposat a agressions per part dels usuaris disposaran d'un llibre de registre d'aquestes i d'un protocol d'actuació.

Article 81é. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

En el marc d'aquest conveni es constituirà la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la signatura del conveni i tindrà una composició de quatre membres per cada una de les parts signants del conveni. Aquesta comissió tindrà com a objectiu coordinar, executar i supervisar el desenvolupament efectiu de la Llei de prevenció de riscos laborals i adequar-la a la normativa vigent. Així com la realització d'estudis basats en els comunicats de baixa i accidents de treball, per a recomanar a les empreses afectades per aquest conveni els mitjans necessaris per a evitar aquestes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i les treballadores. A aquest efecte, la Comissió sol·licitarà a les empreses la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi.

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral fixa el seu domicili a FEAD, av. Corts Valencianes, 41, 1r (46015) València.

Article 82é. Prevenció de l'assetjament laboral

Amb l'objectiu de previndre l'assetjament laboral, l'empresa i la representació legal dels treballadors i les treballadores negociaran un protocol d'actuació que comprendrà el compromís de l'empresa de previndre i no tolerar aquestes conductes, el tractament reservat de les denúncies garantint la immunitat de les víctimes i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen

protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

Artículo 78º. Delegados de prevención

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el Artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

f) El destinado a su formación.

Artículo 79º. Formación e información en seguridad y salud laboralí

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente relativa a protección de riesgos laborales.

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.
Se imputará con cargo a las 40 horas de formación establecidas en el Artículo 66 del presente convenio.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo / persona a formar

Artículo 80º. Protocolo ante agresiones por parte de las personas usuarias

Todas las entidades o servicios donde el personal pueda estar expuesto a agresiones por parte de los usuarios dispondrán de un libro de registro de las mismas y de un protocolo de actuación.

Artículo 81º. 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.

Dicha Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral fija su domicilio en FEAD, av. Cortes Valencianas 41,1º (46015) Valencia.

Artículo 82º. Prevención del acoso laboral

Con el objetivo de prevenir el acoso laboral, la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las victimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes for-

una queixa o una denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

CAPÍTOL IX
Drets sindicals

Article 83é. Tancaments i expedients de regulació d'ocupació

Qualsevol gestió encaminada a tancaments o expedients de regulació d'ocupació que afecten els treballadors d'aquest conveni es posarà en coneixement dels representants dels treballadors.

Article 84é. De tots els treballadors

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

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

Article 85é. De l'assemblea de treballadors i treballadores

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

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

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

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

En períodes de negociació del conveni col·lectiu, les assemblees es podran dur a terme en horari laboral, i els treballadors i les treballadores podran disposar de 15 hores anuals, sempre que es mantinguen els serveis mínims necessaris.

Article 86é. Dels afiliats i les afiliades

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

a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que s'estableix en els estatuts del sindicat.

b) Dur a terme reunions, amb notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal del centre.

c) Rebre informació que li remeta el seu sindicat.

d) Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguen interessar els afiliats i els treballadors en general, l'empresa posarà a la seua disposició un tauler d'anuncis que ha de situar-se en el centre de treball i en un lloc on es garantisca un accés adequat de tots els treballadors i les treballadores.

Article 87é. Descompte de la quota sindical

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

Article 88é. Seccions sindicals

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

Els representants d'aquestes seccions sindicals no disposaran dels drets que la llei atorga als delegats de personal o als membres de comité d'empresa, excepte que tinguen aquesta condició.

mulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras

CAPÍTULO IX
Derechos sindicales

Artículo 83º. 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 84º. 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 85º. 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 86º. 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 87º. 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 88º. Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Los representantes de dichas secciones sindicales no contarán con los derechos que la Ley otorga a los Delegados de Personal o miembros de comité de empresa, salvo que ostentaren esta condición.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que les lleis els reconega i els que es determinen en aquest conveni, entre aquests:

– La difusió lliure en l'empresa de les seues publicacions, els avisos i les opinions.

– La reunió en els locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'assenyalen per a l'assemblea de treballadors.

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

Article 89é. Representants dels treballadors i membres de comités d'empresa

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

En cas que un representant dels treballadors o membre del comité d'empresa realitze sempre torn nocturn i haja de fer ús del crèdit horari esmentat, gaudirà d'aquest en la jornada immediatament anterior a l'activitat que haja de desenvolupar.

Article 90é. Garanties dels delegats i les delegades de personal

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

Article 91é. Acumulació d'hores sindicals

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

Per a fer efectiu el que s'estableix en aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Cada central sindical podrà negociar amb la patronal, en l'àmbit que corresponga, l'acumulació d'hores sindicals esmentada.

Els acords que, a l'efecte de fixar el nombre de permanents sindicals, es negocien amb les conselleries corresponents en aplicació d'aquest article, també seran notificats a l'organització patronal. En aquest cas, les conselleries corresponents faran efectius els salaris d'aquests permanents sindicals.

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

Article 92é. Negociació col·lectiva

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

Article 93é. Drets dels sindicats

Qui tinga un càrrec electiu en l'àmbit provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindrà dret:

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

b) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.

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 89º. 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 90º. 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 91º. Acumulación de horas sindicales

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

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

Los acuerdos que, a efectos de fijar el número de permanentes sindicales, se negocien con las consellerias correspondientes en aplicación de este Artículo, también serán notificados a la organización patronal. En este caso, las consellerias 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 92º. 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 93º. 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 l'excedència forçosa, amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu, i s'haurà d'incorporar al seu lloc de treball dins dels dos mesos següents a la data del cessament en el seu càrrec.

Article 94é. Eleccions sindicals

En els centres que compten amb entre sis i deu treballadors o treballadores es podran fer eleccions sindicals, en aplicació de l'art. 62.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat per l'RDL 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL X
Faltes, sancions, infraccions

Article 95é. Faltes lleus

Són considerades faltes lleus les següents:

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

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

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

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

Article 96é. Faltes greus

Seran faltes greus:

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

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

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

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

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

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

Article 97é. Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:

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

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

c) Els mals tractaments de paraula o d'obra als caps i els companys/anyes.

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

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

f) L'abús d'autoritat.

g) La simulació de malaltia o accident.

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

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

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

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 94º. Elecciones sindicales

En los centros que cuenten con entre seis y diez trabajadores o trabajadoras se podrán celebrar elecciones sindicales, en aplicación del art. 62.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores aprobado por el RDL 1/1995 de 24 de marzo

CAPÍTULO X
Faltas, sanciones, infracciones

Artículo 95º.Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

Artículo 96º.Faltas graves

Serán faltas graves:

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.

c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días

Artículo 97º. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

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

Article 98é. Sancions

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

Les faltes greus o molt greus s'hauran de comunicar per al seu coneixement als representants legals dels treballadors, si n'hi haguera.

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

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal. Si foren reiterades, amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

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

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

c) Faltes molt greus:

Amonestació d'acomiadament.

Suspensió d'ocupació i de sou fins a 60 dies.

Acomiadament.

Article 99é. Prescripció

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

Article 100é. Infraccions dels empresaris

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

Si en el termini de deu dies, des de la notificació oficial al titular, no haguera rebut solució, o aquesta no fora satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant de la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la recepció d'aquest, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts pot apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Conselleria d'Ocupació, Indústria i Comerç.

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

CAPÍTOL XI

Pla d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació

Article 101é. Pla d'igualtat

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

En el cas d'empreses de més de 50 treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

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

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets que cal aconseguir, les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per a la seua conse-

Artículo 98º. Sanciones

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

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

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 99º. Prescripción

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

Artículo 100º. Infracciones de los empresarios

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 101º. Plan de Igualdad

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 más de 50 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 capitulo, 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

cució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

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

a) Objectius preferents dels plans d'igualtat.

Seran objectius preferents d'aquests plans d'igualtat:

1. Promoure la participació dels treballadors i les treballadores en la formació contínua i en la formació professional.

2. La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.

3. L'erradicació de qualsevol conducta que supose assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.

4. Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.

5. Garantir oportunitats a les dones perquè es puguen situar en un pla d'igualtat en relació amb els homes en tots els àmbits de l'empresa.

6. Enfocaments de gènere en matèria de salut laboral.

Aquests objectius es recolliran en els plans que s'aproven en cada empresa i es plasmaran en les mesures i les pràctiques que cal adoptar per a aconseguir l'objectiu que es tracte en cada cas.

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

Per a cada objectiu s'arbitraran totes les mesures que siguen necessàries perquè puga mesurar-se i avaluar-se el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

b) Negociació en les empreses.

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

Aquesta comissió funcionarà d'acord amb les regles establides per al comité d'empresa en l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

Article 102é. Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

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

Article 103é. Protecció a les víctimes de la violència de gènere

Els treballadors o les treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere tindran dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball (art. 7.7 de la LET) a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (art. 40.3.bis i 49.1 de la LET), a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball (art.45.n i 48.6 de la LET) i a l'extinció del seu contracte de treball (art 52.d i 55.b) de la LET.

També els seran aplicables tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

a) Objetivos Preferentes de los planes de Igualdad

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.

2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

6. Enfoques de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concentrarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

b) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una Comisión compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capitulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

c) La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

Artículo 102º. Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las victimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 103º. Protección a las víctimas de la violencia de género

Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art.40.3bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art.45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

TÍTOL II
De les empreses centres i serveis d'atenció especialitzada

Article 104é. Òrgans de participació

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

A més del que s'ha esmentat en el paràgraf anterior, disposaran d'un consell de centre.

Article 105é. Jornada de treball

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

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

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

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

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

Article 106é. Vacances estivals

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

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

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

Article 107é. Setmana Santa i Nadal

En els serveis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i habitatges), el personal gaudirà de tretze dies laborables de descans, preferentment durant els períodes de Setmana Santa i Nadal. Si no fora possible gaudir d'aquests dies en aquests períodes, es podran gaudir en altres períodes i quedarà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, ajustant-se sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

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

La resta de treballadors d'aquest títol del conveni gaudirà de 13 dies laborables de descans durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, respectant sempre el còmput anual d'hores establit.

TÍTOL III
Dels centres educatius

Article 108é. Òrgans de participació educatius

Tots els col·legis d'educació especial disposaran dels òrgans participatius segons la legislació educativa vigent.

Tots els col·legis d'educació especial disposaran d'un reglament en el qual s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els

TÍTULO II
De las empresas centros y servicios de atención especializada

Artículo 104º. 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.

Además de lo mencionado en el párrafo anterior, contarán con un Consejo de Centro

Artículo 105º. Jornada de trabajo

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

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

En Residencias, Viviendas Tuteladas y Centros Específicos para enfermos mentales crónicos la jornada del personal de atención directa será de 37 horas y media de promedio semanal, con un cómputo anual de 1.612 horas.

En los Centros de Día de atención temprana, será de 25 horas lectivas y cinco complementarias.

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

Artículo 106º. Vacaciones Estivales

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

En los Centros Ambulatorios de atención Temprana, el personal disfrutara de un mes y quince días de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano.

En los Centros de Día de Atención temprana, el personal de atención directa iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar, publicado por la Conselleria de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecida por el mismo calendario escolar.

Artículo 107º. Semana Santa y Navidad

En los servicios de carácter residencial (residencias, centros residenciales de enfermos crónicos y viviendas) el personal, disfrutará de trece días laborables de descanso preferentemente durante los periodos de Semana Santa y Navidad, si no fuera posible disfrutar de esos días en esos periodos se podrán disfrutar en otros periodos quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose siempre al cumplimiento anual de las 1.612 horas.

En los centros de día de Atención Temprana, el personal de atención directa, tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos periodos.

El resto de trabajadores de este título del presente convenio, disfrutara de 13 días laborables de descanso durante los periodos de Semana Santa y Navidad respetando siempre el cómputo anual de horas establecido.

TÍTULO III
De los centros educativos

Artículo 108º. Órganos de participación educativos

Todos los colegios de Educación Especial, dispondrán de los órganos participativos según la legislación Educativa vigente.

Todos los colegios de Educación Especial dispondrán de un Reglamento en el que se establezca, como mínimo, la participación democrá-

òrgans de participació, en els quals estiguen representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 109é. Vacants i llocs de nova creació

A més del que s'estableix en l'article 13é d'aquest conveni, en els col·legis d'educació especial concertats o en què hi haja conveni, la cobertura de les vacants del professorat es farà d'acord amb la normativa establida a aquest efecte en la legislació educativa, les normatives que la despleguen i els acords de centres en crisi vigents.

Article 110é. Calendari laboral dels col·legis

Per als col·legis, el calendari laboral establit en l'article 43 d'aquest conveni es podrà establir al començament del curs escolar, en lloc de l'inici de l'any natural.

Article 111é. Jornada

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

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

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

Article 112é. Vacances estivals

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

El personal d'administració i de serveis gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes, preferentment a l'estiu.

Article 113é. Setmana Santa i Nadal

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

El personal d'administració i de serveis gaudirà de tretze dies laborables de vacances durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

Article 114é. Premi de jubilació / paga extraordinària per antiguitat en l'empresa

A més del que s'estableix en l'article 41, en els centres educatius tot el personal percebrà, a més de les tres mensualitats, una més per cada quinquenni complit que excedisca els quinze primers anys, amb un import igual al salari real que perceba el treballador en el moment de la jubilació, excepte en el cas dels treballadors que hagen optat per la jubilació parcial, per als quals es calcularà com si mantingueren la jornada completa, sempre que la Conselleria d'Educació es faça càrrec d'aquestes quantitats.

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

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

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

El personal en pagament delegat que a l'entrada en vigor d'aquest conveni tinga 56 o més anys i que al llarg de la seua vigència arribe als

tica, los órganos de participación, en los que estén representadas todas las partes y las normas de funcionamiento.

Artículo 109º. Vacantes y puestos de nueva creación

Además de lo establecido en el Artículo 13º de este convenio, en los Colegios de educación especial concertados o conveniados, la cobertura de las vacantes del profesorado se realizará de acuerdo con la normativa establecida al efecto en la legislación educativa, las normativas que la desarrollen y los Acuerdos de Centros en Crisis vigentes.

Artículo 110º. Calendario laboral de los colegios

Para los colegios el calendario laboral establecido en el Artículo 43 del presente convenio, podrá establecerse al comienzo del curso escolar, en lugar de al inicio del año natural.

Artículo 111º. Jornada

La jornada semanal, para el personal de atención directa de los colegios de educación especial, será de 25 horas lectivas y 5 complementarias, más un número de horas, según determine la Conselleria de Educación.

El personal de administración y servicios de los colegios de educación especial tendrá una jornada máxima semanal, de 37 horas y media, con un cómputo anual de 1612 horas.

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

Artículo 112º. Vacaciones Estivales

El personal de atención directa de los Colegios de Educación Especial iniciará las vacaciones estivales una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar publicado por la Conselleria de Educación como final de las actividades lectivas para el alumnado, y se incorporará una semana antes del regreso del alumnado, según la fecha establecia por el mismo Calendario Escolar.

El personal de administración y servicios, disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de un mes preferentemente en verano.

Artículo 113º. Semana Santa y Navidad

En Semana Santa y Navidad el personal de atención directa, tendrá derecho a las mismas vacaciones que se establezcan anualmente para el alumnado en el calendario escolar para estos períodos.

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

Artículo 114º. Premio de jubilación / Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa

Además de lo establecido en el Artículo 41, en los centros educativos todo el personal percibirá, además de las tres mensualidades, una más por cada quinquenio cumplido que exceda de los quince primeros años, cuyo importe será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de la jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviesen la jornada completa, siempre que la Conselleria de Educación se haga cargo de estas cantidades.

Este premio por jubilación se transformará para el personal en pago delegado en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa en las siguientes condiciones:

Todo el personal en pago delegado que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a percibir una única paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Esta paga la percibirá directamente de la Administración Educativa a través del pago delegado, en las mismas condiciones que en el resto de centros concertados ordinarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de cumplir los 25 años de antigüedad, excepto en el caso de los trabajadores que hubieran optado por la jubilación parcial, en los que se calculará como si mantuviesen la jornada completa.

El personal en pago delegado que a la entrada en vigor del presente convenio tuviera 56 o más años y que a lo largo de su vigencia alcance

15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25 tindrà dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complit.

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

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

Mentre l'Administració educativa no garantisca la transformació del premi actual de jubilació en la paga extraordinària per antiguitat, i es comprometa l'abonament d'aquesta paga extraordinària, es mantindrà el dret dels treballadors i les treballadores a percebre el premi de jubilació descrit en l'art. 41 d'aquest conveni i el primer paràgraf d'aquest article.

TÍTOL IV
Dels centres especials d'ocupació

Article 115é. Jornada de treball

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

Quan el treballador o la treballadora haja de desplaçar-se dins de la seua jornada a diversos llocs de treball (considerant com a llocs de treball aquells centres en què desenvolupe la seua activitat), el desplaçament computarà com a jornada laboral. L'empresa facilitarà els mitjans públics o privats per a aquests desplaçaments sense cap cost per al treballador o la treballadora.

Article 116é. Vacances

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

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

Article 117é. Permisos retribuïts

En els centres especials d'ocupació els treballadors i les treballadores, a més dels permisos de l'article 49 d'aquest conveni, tindran dret a tres dies d'assumptes propis.

Article 118é. El cobrament durant el període d'IT

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

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

Article 119é. Formació

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

En la Comissió de Formació s'estudiarà l'adaptació del lloc de treball.

Article 120é. Increment SMI

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

15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25 tendrá derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido.

El personal recolocado al amparo de los Acuerdos de Centros en Crisis tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad generada en su anterior centro de trabajo a los efectos del presente Artículo.

En caso de que se pudiera producir algún retraso en el pago de esta paga se respetarán los derechos del personal que se hayan generado durante el período de aplazamiento.

En tanto la administración educativa no garantice la transformación del actual premio de jubilación en la paga extraordinaria por antigüedad, comprometiendo el abono de dicha paga extraordinaria, se mantendrá el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el premio de jubilación descrito en el art. 41 de este convenio y primer párrafo de este artículo.

TITULO IV
De los centros especiales de empleo

Artículo 115º. Jornada de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada de 38 horas de promedio semanal, con un cómputo anual de 1672 horas.

Cuando el trabajador o trabajadora, tenga que desplazarse dentro de su jornada a diferentes lugares de trabajo (considerando como lugares de trabajo aquellos centros donde desarrolle su actividad), el desplazamiento computará como jornada laboral. La empresa facilitará los medios públicos o privados para dichos desplazamientos sin coste alguno para el trabajador o trabajadora.

Artículo 116º. Vacaciones

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

Además, todos los trabajadores y trabajadoras de los CEE disfrutarán de seis días laborables más distribuidos a lo largo del año

Artículo 117º. Permisos retribuidos

En los Centros Especiales de Empleo los trabajadores y trabajadoras además de los premisos del Artículo 49 del presente convenio, tendrán derecho a tres días de asuntos propios.

Artículo 118º. El cobro durante el período de I.T.

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

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

Artículo 119º. Formación

Los trabajadores y trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo, tendrán derecho, como mínimo a 30 horas anuales de formación, dentro de su jornada laboral, pudiendo ampliarse en función de las necesidades de formación.

En la Comisión de Formación se estudiará la adaptación del puesto dd trabajo

Artículo 120º. Incremento SMI.

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

TÍTOL V
De les associacions, les institucions i les entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap mena de centre

Article 121é. Jornada de treball

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

Article 122é. Vacances estivals

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

Article 123é. Setmana Santa i Nadal

Els treballadors afectats per aquest títol del conveni gaudiran de tretze dies laborables de descans, preferentment, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal. Quan per circumstàncies del treball no puguen gaudir-se en aquests períodes, es podran gaudir en uns altres, fet que quedarà clarament fixat en el calendari laboral de cada any, i s'ajustarà sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada i les vacances més beneficioses que hagen estat gaudint els treballadors i les treballadores per acord o pacte d'empresa abans d'entrar en vigor aquest conveni i es conservaran com a dret ad personam.

Segona

Disposició addicional: mediació i arbitratge: les parts negociadores d'aquest conveni s'adhereixen a l'Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals (ASEC), així com al seu reglament aplicable, que vincula la totalitat de les empreses i la totalitat dels treballadors representats, i actua en primera instància la Comissió Paritària d'aquest conveni.

Tercera

En cas d'inaplicació del conveni col·lectiu, caldrà atindre's al que es disposa en l'art 82.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors i, en cas de no haver-hi acord, després d'haver sotmés la discrepància a la Comissió Paritària d'aquest conveni, s'intentarà la solució de discrepàncies a l'arbitratge del TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA, i seguirà amb posterioritat el procediment establit que finalitza amb la intervenció del consell tripartit per al desenvolupament de les relacions laborals i la negociació col·lectiva de la Comunitat Valenciana, d'acord amb el capítol III del Decret 88/2013, de 5 de juliol, del Consell que el regula el DOGV núm. 7062, de 08.07.2013, o qualsevol altre que el substituïsca.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

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

Segona

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

Tercera

En els centres d'educació especial concertats o en què hi haja conveni, el lloc de treball de cuidador és a extingir.

TITULO V
De las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro

Artículo 121º. Jornada de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro tendrán una jornada de 37 horas y media de promedio semanal con un cómputo anual de 1612 horas.

Artículo 122º. Vacaciones Estivales

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

Artículo 123º. Semana Santa y Navidad

Los trabajadores afectados por este título de este convenio, disfrutarán de trece días laborables de descanso, preferentemente, durante los periodos de Semana Santa y Navidad. Cuando por circunstancias del trabajo, no puedan disfrutarse en estos periodos, se podrán disfrutar en otros, quedando claramente fijado en el calendario laboral de cada año, ajustándose siempre al cumplimiento anual de las 1612horas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada y vacaciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras por acuerdo o pacto de empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho «*ad personam*».

Segunda

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

Tercera

En caso de inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el art 82.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y en caso de no haber acuerdo, tras haber sometido la discrepancia a la Comisión Paritaria de este convenio, se intentará solución de discrepancias al arbitraje del TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA siguiéndose con posterioridad el procedimiento establecido que finalizará con la intervención del consejo tripartito para el desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación colectiva de la Comunidad Valenciana de acuerdo con el Capítulo III del Decreto 88/2013, de 5 de julio del Consell que lo regula DOGV num.7062 de 08.07.2013 o cualquier otro que lo sustituya.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

No se podrá contratar, a partir de la publicación de este convenio a nadie en un puesto de trabajo diferente a lo previsto en el mismo.

Segunda

A efectos económicos a partir del año 2002 se aplicará un aumento lineal al profesor titular de los centros de atención especializada (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 respectivos puestos de trabajo.

Tercera

En los centros de Educación Especial concertados o conveniados, el puesto de trabajo de Cuidador es a extinguir.

Quarta

La Comissió Paritària serà l'òrgan encarregat de resoldre els dubtes que sorgisquen sobre l'aplicació de la taula per a les associacions, les institucions i les entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap mena de centre.

DISPOSICIÓ FINAL

La remuneració total que a l'entrada en vigor d'aquest conveni reba el personal afectat per aquest no podrà ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'hi estableixen.

ANNEX I

Classificació professional

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

Els centres han d'estar proveïts, com a mínim, de tots els llocs de treball que l'Administració exigisca per al funcionament d'aquests.

A. CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

I.1. PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU

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

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

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball següents:

I.1.1. Psicòleg/òloga

I.1.2. Pedagog/a

I.1.3. Psicopedagog/a

I.1.4. Metge/essa

I.2. PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU

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

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball següents:

I.2.1. Logopeda

I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge

I.2.3. Treballador/a social

I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria

I.2.5. Educador/a social

I.2.6. Tècnic/a integració laboral

I.2.7. Terapeuta ocupacional

I.2.8. Fisioterapeuta

I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili

I.2.10. Tècnic/a en atenció precoç

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

I.2.12. Professor titular

I.2.1. Logopeda

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

I.2.2. Mestre/a d'Audició i Llenguatge

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

Cuarta

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de resolver las dudas que surjan acerca de la aplicación de la Tabla para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I

Clasificación profesional

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado, se clasificará necesariamente en uno de los grupos, subgrupos y puestos de trabajo que se especifican en este anexo.

Los centros deberán tener provistos como mínimo cuantos puestos de trabajo exija la administración para el funcionamiento de los mismos.

A. CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.1.1. Psicólogo/a

I.1.2. Pedagogo/a

I.1.3. Psicopedagogo/a

I. 1.4. Médico/a

I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.2.1. Logopeda

I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje

I.2.3. Trabajador/a Social

I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería.

I.2.5. Educador/a Social.

I.2.6. Técnico/a Integración Laboral.

I.2.7. Terapeuta Ocupacional.

I.2.8. Fisioterapeuta.

I.2.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio.

I.2.10. Técnico/a en Atención Temprana.

I.2.11. Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social.

I.2.12. Profesor Titular.

I.2.1. Logopeda.

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

I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje.

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

I.2.3. Treballador/a social

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

I.2.4. Diplomat/ada universitari/ària d'Infermeria

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

I.2.5. Educador/a social

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

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

I.2.6. Tècnic integració laboral

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

I.2.7. Terapeuta ocupacional

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

I.2.8. Fisioterapeuta

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

Coordina, assessora, participa i avalua els tractaments fisioterapèutics.

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

I.2.9. Terapeuta d'ajuda a domicili

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

I.2.10. Tècnic en atenció precoç

És el professional de grau mitjà (mestre d'E. Especial, E. Infantil, logopeda, mestre d'Audició i Llenguatge) amb formació específica en atenció precoç o capacitat per a exercir les funcions corresponents de tractament, segons les indicacions del psicòleg o del pedagog que tutoritza la intervenció dels xiquets i les famílies.

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

És el professional que, en possessió de la titulació adequada, organitza i coordina aquestes activitats.

I.3. PERSONAL QUALIFICAT

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

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

I.3.1. Monitor/a ocupacional

I.3.2. Mestre de taller

I.3.3. Educador o monitor de residències, centres de dia, habitatges tutelats i centres d'atenció a malalts mentals

I.3.4. Tècnic en integració social

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

I.3.6. Cuidador / auxiliar ocupacional

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes

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

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

I.3.2. Mestre de taller

I.2.3. Trabajador/a Social.

Es aquel profesional que con la titulación adecuada realiza las funciones propias de su especialidad.

I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería.

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

I.2.5. Educador/a Social.

Es quien, con la titulación adecuada, realiza tareas de intervención directa con las personas con discapacidad y familias.

Participa con los técnicos en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada una de las personas con discapacidad.

I.2.6. Técnico Integración Laboral.

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

I.2.7. Terapeuta Ocupacional.

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

I.2.8. Fisioterapeuta

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico.

Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos.

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

I.2.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio.

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

I.2.10. Técnico en Atención Temprana.

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

I.2.11. Responsable de Actividades de Ocio y Vida Social.

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

I.3. PERSONAL CUALIFICADO.

Realiza las funciones de atención física, psíquica y sensorial en la vida diaria de la persona con discapacidad o enfermedad mental mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.3.1. Monitor/a Ocupacional

I.3.2. Maestro de Taller.

I.3.3. Educador o Monitor de Residencias, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enfermos Mentales.

I.3.4.Técnico en Integración Social

I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre

I.3.6.Cuidador / Auxiliar Ocupacional

I.3.7.Intérprete de lengua de signos.

I.3.1. Monitor/a Ocupacional /Maestro de Taller.

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

I.3.2. Maestro de Taller.

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

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

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

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

I.3.4. Tècnic/a en integració social

És aquell professional que programa, organitza, desenvolupa i avalua projectes i activitats tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc, d'entrenament d'habilitats d'autonomia personal i social que tinguen per objecte la integració social, amb la valoració de la informació obtinguda sobre cada cas i l'aplicació de les estratègies i tècniques adequades.

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

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

I.3.6. Cuidador/a / auxiliar ocupacional

És el/la treballador/a que posseeix la capacitat per a desenvolupar funcions polivalents en l'assistència i l'atenció directa de les persones amb discapacitat, cuida l'ordre i l'execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, col·labora en programes d'adquisició d'hàbits i, fins i tot, de modificació de conducta. A més, poden tindre la responsabilitat d'un grup en activitats de neteja personal, d'habitacions, de cures higièniques, d'alimentació, d'oci i temps lliure, d'excursions, etc., i altres funcions assistencials i d'integració que li siguen encomanades, tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.7. Intèrpret de llengua de signes

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

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS

II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

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

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

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent / director administratiu

II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1.1. Cap d'administració.

II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a

II.1.1.3. Oficial administració de 2a

II.1.1.4. Auxiliar administratiu

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent / director administratiu

És el representant de la gestió de l'entitat (control pressupostari, administratiu, de personal i de manteniment en general) i, en coordinació amb els òrgans superiors, presta assessorament dins de l'àmbit de les

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

I.3.3.Educador/a o Monitor/a de Residencias, Centros de Día, Viviendas Tuteladas y Centros de Atención a Enfermos Mentales.

Es aquel profesional, que con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite, se dedica a realizar junto con el personal técnico las actividades educativas sociales y culturales que se realicen en el Centro, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

Aplica bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales e integración social

I.3.4.Técnico/a en Integración Social.

Es aquel profesional que programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar, de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objeto la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas adecuadas.

I.3.5.Monitor/a de ocio y tiempo libre.

Es quien con la titulación adecuada u cualquier otra que le habilite, colabora directamente con el responsable de actividades, si lo hubiere, en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.6.Cuidador/a / Auxiliar Ocupacional.

Es el/la trabajador/a que, poseyendo la capacidad para desarrollar funciones polivalentes en la asistencia y atención directa de las 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, tanto si se desarrollan en la sede del centro como en cualquier otro lugar.

I.3.7. Intérprete de lengua de signos.

Es el profesional que interpreta la lengua de signos española y/o de otras lenguas de signos del Estado Español y realiza las actividades de estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACION

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente / director Administrativo.

II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1. Jefe de administración.

II.1.1.2. Oficial Administrativo de 1ª.

II.1.1.3. Oficial Administración de 2ª.

II.1.1.4. Auxiliar administrativo.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente / director Administrativo.

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

seues competències als òrgans de participació, exerceix la coordinació amb els directors tècnics, dirigeix, supervisa i coordina les relacions institucionals, afavoreix la promoció i la formació del personal. Participa en comissions d'admissió. És el cap del personal.

II.1.1 PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1.1. Cap d'administració

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

II.1.1.2. Oficial administratiu de 1a

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

II.1.1.3. Oficial administració de 2a

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

II.1.1.4. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a les operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS

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

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

II.2.1. Oficial 1a de serveis generals

II.2.2. Governanta

II.2.3. Cuiner/a governant/a

II.2.4. Oficial de 2a de serveis generals

II.2.5. Conductor de 1a

II.2.6. Conductor

II.2.7. Guarda

II.2.8. Ordenança

II.2.9. Auxiliar de serveis generals i domèstics

II.2.10. Auxiliar de menjador

II.2.11 Auxiliar de transport

II.2.1. Oficial 1a de serveis generals

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

II.2.2. Governanta

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

II.2.3. Cuiner/a governant/a

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

II.2.4. Oficial 2a de serveis generals

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

II.2.5. Conductor de primera

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

II.2.6. Conductor

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

II.2.7. Guarda

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

II.2.8. Ordenança

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

II.2.9. Auxiliar serveis generals i domèstics

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

ámbito de sus competencias a los órganos de participación, ejerce la coordinación con los directores técnicos, dirige, supervisa y coordina las relaciones institucionales, favorece la promoción y formación del personal. Participa en comisiones de admisión. Ejerce la jefatura del personal.

II.1.1 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1.Jefe de administración.

Es el profesional, provisto o no de poderes y que tiene a su cargo la gestión administrativa. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación.

II.1.1.2.Oficial Administrativo de 1ª.

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

II.1.1.3. Oficial Administración de 2ª.

Es la persona que con responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior ejecuta trabajos que requieren conocimientos generales técnicos administrativos.

II.1.1.4.Auxiliar administrativo.

Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

II.2.1. Oficial 1ª de Servicios Generales.

II.2.2. – Gobernanta

II.2.3. – Cocinero/a Gobernante/a

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

II.2.5. Conductor de 1ª

II.2.6. Conductor

II.2.7. Guarda

II.2.8. Ordenanza

II.2.9. Auxiliar de servicios generales y domésticos

II.2.10. Auxiliar de comedor

II.2.11– Auxiliar de transporte

II.2.1.Oficial 1ª de Servicios Generales.

Es el técnico que posee y aplica los conocimientos de su especialidad.

II.2.2. -Gobernanta

Es el que se encarga de coordinar y resolver las necesidades de los servicios de limpieza, lavado o cocina en su caso

II.2.3. -Cocinero/a Gobernante/a

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.

II.2.4. Oficial 2ª de Servicios Generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y realiza trabajos propios de su especialidad

II.2.5. Conductor de Primera.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas

II.2.6.Conductor.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de hasta 1 + 8 plazas

II.2.7.Guarda.

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

II.2.8.Ordenanza.

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

II.2.9.Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha así como de los utensilios de cocina.

II.2.10. Auxiliar de menjador

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

II.2.11. Auxiliar de transport

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

Controla i atén les persones amb discapacitat, així com la seua hidratació i la neteja durant el trajecte.

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

B. CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

I.1. PERSONAL DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU

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

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

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

I.1.1. Psicòleg/òloga

I.1.2. Pedagog/a

I.1.3. Psicopedagog/a

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

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

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

I.2.1. Mestre/a d'Educació Especial / Professor/a titular d'Educació Especial / Mestre/a de Pedagogia Terapèutica / Professor/a de Música / Professor/a d'Educació Física / Professor/a de PAM (programa d'ajuda a la millora)

I.2.2. Logopeda

I.2.3. Mestre/a d'Audició i Llenguatge

I.2.4. Fisioterapeuta

I.2.5. DUE

I.2.6. Treballador/a social

I.2.1. Mestre/a d'Educació Especial / Professor/a titular d'Educació Especial / Mestre/a de Pedagogia Terapèutica / Professor/a de Música / Professor/a d'Educació Física / Professor/a de PAM (programa d'ajuda a la millora)

És el professional que, en possessió de la titulació requerida, desenvolupa tasques pròpies de la seua especialitat.

I.2.2. Logopeda

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

I.2.3. Mestre d'Audició i Llenguatge

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

I.2.4. Fisioterapeuta

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

I.2.5. DUE

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

II.2.10. Auxiliar de comedor.

Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con este a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

II.2.11. Auxiliar de transporte.

Es el/la profesional que se ocupa de subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.

Controla y atiende a las personas con discapacidad, así como su aseo, hidratación y limpieza durante el trayecto.

Participa en la confección de horarios e itinerarios y de pasar parte inmediato de las incidencias.

*B.*CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA.

I.1. PERSONAL DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO.

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.1.1. Psicólogo/a

I.1.2. Pedagogo/a

I.1.3. Psicopedagogo/a

I.2 PERSONAL DE GRADO MEDIO O GRADO.ATENCIÓN DIRECTA

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.2.1. Maestro/a de Educación Especial / Profesor/a titular de Educación Especial / Maestro/a de pedagogía terapéutica / Profesor/a de Música / Profesor/a de Educación Física / Profesor/a de PAM (Programa de ayuda a la mejora)

I.2.2. Logopeda.

I.2.3. Maestro/a de Audición y Lenguaje.

I.2.4. Fisioterapeuta.

I.2.5. D.U.E.

I.2.6. Trabajador/a Social.

I.2.1. Maestro/a de Educación Especial / Profesor/a titular de Educación Especial / Maestro/a de pedagogía terapéutica / Profesor/a de Música / Profesor/a de Educación Física / Profesor/a de PAM (Programa de ayuda a la mejora)

Es el profesional que, estando en posesión de la titulación requerida, desarrolla tareas propias de su especialidad.

I.2.2.Logopeda.

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

I.2.3.Maestro de Audición y Lenguaje.

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

I.2.4.Fisioterapeuta.

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

I.2.5.D.U.E.

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

I.2.6. Treballador social

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

I.3. PERSONAL QUALIFICAT. Atenció directa

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

I.3.1. Educador d'Educació Especial

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite, es dedica a col·laborar amb l'equip tècnic en l'execució dels programes educatius d'hàbits d'autonomia, habilitats socials, activitats rehabilitadores i activitats extraescolars d'oci i temps lliure, i qualsevol altra per al desenvolupament normal de l'aula d'acord amb la seua categoria laboral.

GRUP II. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS

II.1. PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

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

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball següents:

II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1. Cap d'administració

II.1.2. Oficial administratiu de 1a

II.1.3. Oficial administració de 2a

II.1.4. Auxiliar administratiu

II.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

II.1.1. Cap d'administració

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

II.1.2. Oficial administratiu de 1a

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

II.1.3. Oficial administració de 2a

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

II.1.4. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a les operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS

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

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

II.2.1. Oficial 1a de serveis generals

II.2.2. Cuiner/a governant/a

II.2.3. Oficial 2a de serveis generals

II.2.4. Conductor de 1a

II.2.5. Conductor

II.2.6. Guarda

II.2.7. Ordenança Les dues figures tenen les mateixes competències.

II.2.8. Auxiliar serveis generals i domèstics

II.2.9. Auxiliar de menjador

II.2.10. Auxiliar de transport

II.2.1. Oficial 1a de serveis generals

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

II.2.2. Cuiner/a governant/a

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

II.2.3. Oficial 2a de serveis generals

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

I.2.6. Trabajador Social.

Es aquel profesional que con la titulación adecuada realiza las funciones propias de su especialidad.

I.3. PERSONAL CUALIFICADO.Atención directa.

Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria del alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

I.3.1. Educador de Educación Especial.

Es aquel profesional, que con la titulación adecuada o cualquier otra que le habilite, se dedica a colaborar con el equipo técnico en la ejecución de los programas educativos de hábitos de autonomía, habilidades sociales, actividades rehabilitadoras y actividades extraescolares de ocio y tiempo libre y cualquier otra para el normal desarrollo del aula de acuerdo con su categoría laboral.

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACION

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1. Jefe de administración.

II.1.2.Oficial Administrativo de 1ª.

II.1.3. Oficial Administración de 2ª.

II.1.4.Auxiliar administrativo.

II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1 Jefe de administración.

Es el profesional, provisto o no de poderes y que tiene a su cargo la gestión administrativa. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación.

II.1.2.Oficial Administrativo de 1ª.

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

II.1.3. Oficial Administración de 2ª.

Es la persona que con responsabilidad restringida, a las órdenes de un superior ejecuta trabajos que requieren conocimientos generales técnicos administrativos.

II.1.4.Auxiliar administrativo.

Es quien se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

II.2.1.Oficial 1ª de Servicios Generales.

II.2.2. Cocinero/a Gobernante/a

II.2.3. Oficial 2ª de Servicios Generales.

II.2.4. Conductor de 1ª.

II.2.5.Conductor

II.2.6.Guarda.

II.2.7.Ordenanza. Las dos figuras tienen las mismas competencias.

II.2.8.Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

II.2.9. Auxiliar de comedor.

II.2.10. Auxiliar de transporte.

II.2.1.Oficial 1ª de Servicios Generales.

Es el técnico que posee y aplica los conocimientos de su especialidad.

II.2.2. Cocinero/a Gobernante/a.

Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración y presentación de los alimentos.

II.2.3. Oficial 2ª de Servicios Generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y realiza trabajos propios de su especialidad

II.2.4. Conductor de primera

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

II.2.5. Conductor

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

II.2.6. Guarda

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

II.2.7. Ordenança

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

II.2.8. Auxiliar serveis generals i domèstics

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

II.2.9. Auxiliar de menjador

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

II.2.10. Auxiliar de transport

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

Controla i atén les persones amb discapacitat, així com la seua hidratació i la neteja durant el trajecte.

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

C. CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

GRUP I. PERSONAL DIRECTIU

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

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

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball del nivell màxim de gestió estratègica que conformen l'equip director dins de cada empresa.

GRUP II. PERSONAL DE COMANDAMENT INTERMEDI

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

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

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

S'inclouen dins d'aquest grup els diversos punts de treball:

II.1. Cap d'administració

II.2. Cap de producció

II.3. Adjunt/a de producció

II.4. Comandament intermedi

II.1. Cap d'administració

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

II.2. Cap de producció

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

II.3. Adjunt/a de producció

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

II.4. Comandament intermedi

II.2.4. Conductor de Primera.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas

II.2.5.Conductor.

Persona que estando en posesión del carnet reglamentario realiza el transporte en vehículos de hasta 1 + 8 plazas

II.2.6.Guarda.

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

II.2.7.Ordenanza.

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

II.2.8.Auxiliar Servicios Generales y Domésticos.

Es la persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias del centro, del lavado, costura, plancha así como de los utensilios de cocina.

II.2.9. Auxiliar de comedor.

Es el trabajador que contratado a tal efecto y a las órdenes del equipo técnico colabora con este a la hora de distribuir y administrar comidas a las personas con discapacidad.

II.2.10. Auxiliar de transporte.

Es el/la profesional que se ocupa de subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.

Controla y atiende a las personas con discapacidad, así como su aseo, hidratación y limpieza durante el trayecto.

Participa en la confección de horarios e itinerarios y de pasar parte inmediato de las incidencias.

C. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

GRUPO II. PERSONAL MANDO INTERMEDIO.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de trabajadores o de una unidad determinada.

Puede tener a su cargo la dirección del personal y la fase de trabajo.

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

Se incluirán dentro de este grupo los diferentes puntos de trabajo:

II.1. Jefe/a de Administración.

II.2. Jefe/a de Producción.

II.3. Adjunto/a de Producción.

II.4. Mando Intermedio.

II.1. Jefe/a de Administración.

Es el profesional provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos cargos que una administración supone, esta al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para su buena marcha administrativa.

II.2. Jefe/a de Producción.

Es el profesional que bajo la dependencia del personal directivo correspondiente, es responsable de las fases de trabajo del centro, coordinando con recursos humanos, la contratación y elaboración de planes de trabajo, para la mejora de la producción y las fases sectoriales.

II.3. Adjunto/a de Producción.

Es el ayudante del Jefe de producción teniendo como tarea la puesta en marcha de las fases de trabajo.

II.4. Mando Intermedio.

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

Realitza també el control presencial dels treballadors.

GRUP III. PERSONAL TITULAT

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

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

S'inclouen dins d'aquest grup els llocs de treball següents:

III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau

III. 2. Personal titulat de grau mitjà o grau

III.1. Personal titulat de grau superior o postgrau

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

III. 2. Personal titulat de grau mitjà o grau

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

GRUP IV. PERSONAL DE PRODUCCIÓ. ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS

Desenvolupa la seua activitat professional en l'àrea corresponent.

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

Executa tasques segons instruccions precises i concretes, clarament establides.

Aquest grup inclou llocs de treball destinats a ser exercits, de manera habitual, per persones amb un grau de discapacitat que faça necessari un suport continuat per a anar aconseguint el nivell de competència requerit.

IV.1. Personal de producció

En aquest subgrup s'inclouen aquells treballadors que desenvolupen tasques productives de fabricació de béns materials o de muntatges.

S'inclouen dins d'aquest subgrup els llocs de treball següents:

IV.1.1. Tècnic especialista

IV.1.2. Oficial/a especialista

IV.1.3. Auxiliar especialista

IV.1.4. Auxiliar general

IV.1.5. Operari/ària

IV.1.6. Operari/ària amb necessitat de suport

IV.1.1. Tècnic especialista

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

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

IV.1.2. Oficial/a especialista

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

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

IV.1.3. Auxiliar especialista

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

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

IV.1.4. Auxiliar general

Son aquellos técnicos que están al frente de un taller o grupo de trabajo, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de estos y realizando asimismo la evaluación y disposición de personal, para la ejecución de los planes de desarrollo y recopilación de informes necesarios.

Realizará también el control presencial de los trabajadores.

GRUPO III. PERSONAL TITULADO.

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

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

Se incluye dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

III.1.Personal titulado de grado superior o postgrado.

III. 2.Personal titulado de grado medio o grado.

III.1.Personal titulado de grado superior o postgrado.

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

III. 2.Personal titulado de grado medio o grado.

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

GRUPO IV. PERSONAL DE PRODUCCION. ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente.

Según el subgrupo en que se encuentre, realizara las funciones propias de su oficios en los ámbitos de producción, manipulado, administración y servicios propios de la empresa, con un grado de autonomía y responsabilidad, adecuado al puesto.

Ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas.

Este grupo incluye puestos de trabajo destinados a ser desempeñados de manera habitual, por personas con un grado de discapacidad que haga preciso apoyos continuados para ir alcanzando el nivel de competencia requerido.

IV.1 Personal de Producción.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollen tareas productivas de fabricación de bienes materiales o de montajes.

Se incluirán dentro de este subgrupo los siguientes puestos de trabajo:

IV.1.1. Técnico Especialista.

IV.1.2. Oficial/a especialista.

IV.1.3. Auxiliar especialista.

IV.1.4. Auxiliar General.

IV.1.5. Operario/a.

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

IV.1.1. Técnico Especialista.

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de técnico ayudante del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1. 2. Oficial/a especialista.

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.3. Auxiliar especialista

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.4. Auxiliar General.

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

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

IV.1.5. Operari/ària

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

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

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

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

IV.1.6. Operari/ària amb necessitat de suport

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

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

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

IV.2. Personal d'administració

En aquest subgrup s'inclouen aquells treballs administratius o de gestió, dins de l'activitat pròpia del centre.

IV.2.1. Oficial administratiu de 1a

IV.2.2. Oficial administratiu de 2a

IV.2.3. Auxiliar administratiu/iva

IV.2.1. Oficial administratiu de 1a

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

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

IV.2.2. Oficial administratiu de 2a

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

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

Tres anys després d'activitat continuada, ascendeix al lloc d'oficial/a de primera.

IV.2.3. Auxiliar administratiu/iva

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

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

IV.3. Personal de serveis generals/manipulació

Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero sin tener grado de complejidad o especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar General del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.1.5. Operario/a.

Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva en función del sector de actividad que desarrolle el centro, con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente, bajo la supervisión de un superior.

A partir del tercer año, a contar desde que fue contratado como operario, incluido el tiempo que estuvo contratado como operario de 1ª, o antes si la empresa así lo considera, el trabajador o trabajadora promocionara, cuando exista vacante, a auxiliar general, con preferencia sobre nuevas contrataciones. La empresa facilitará la formación necesaria para facilitar esta promoción.

En las empresas de 15 o más trabajadores, habrá como mínimo un auxiliar general por cada 15 trabajadores o trabajadoras.

Este puesto de trabajo equivale a las categorías de Operario de 1º y 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

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

Tiene la misma competencia prevista para el operario/a, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Este puesto de trabajo solo será ocupado por trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. El ascenso a Operario será después de 3 años, en este puesto de trabajo, a partir de la fecha inicial del primer contrato.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Peón del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.2 Personal de Administración.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajos administrativos o de gestión, dentro de la actividad propia del centro.

IV.2.1. Oficial Administrativo de 1ª

IV.2.2. Oficial Administrativo de 2ª.

IV.2.3. Auxiliar Administrativo/a.

IV.2.1. Oficial Administrativo de 1ª

Actúa con iniciativa y responsabilidad, a las ordenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y calculo de nominas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de Administrativo de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.2.2. Oficial Administrativo de 2ª.

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de Administrativo de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

A los tres años de actividad continuada, asciende al puesto de oficial/a de primera.

IV.2.3-Auxiliar Administrativo/a.

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar Administrativo del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3. Personal de servicios generales/manipulados.

En aquest subgrup s'inclouen aquells treballadors que desenvolupen prestació de serveis a tercers, manipulació de materials o productes alimentaris.

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

IV.3.1. Tècnic ajudant

IV.3.2. Oficial de 1a

IV.3.3. Oficial 2n

IV.3.4. Conductor

IV.3.5. Auxiliar de serveis generals

IV.3.6. Operari de 1a

IV.3.7. Operari de 2a

IV.3.8. Operari amb necessitat de suport

IV.3.1. Tècnic ajudant

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

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

IV.3.2. Oficial de 1a

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

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

IV.3.3. Oficial 2a

Està sota les instruccions i les directrius de l'oficial de 1a, el secunda en la seua tasca, gestiona i, si fora necessari, manipula els elements propis de l'activitat. Aquest lloc de treball equival a la categoria d'oficial de 2a del VI Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.4. Conductor

Realitza transport de mercaderies i/o persones en vehicles de més de 8 places, de manera segura, responsable i econòmica, per a la qual cosa segueix les instruccions rebudes i els programes de servei, aplica el reglament i la normativa vigent en matèria de transport de viatgers/mercaderies, salut i seguretat viària.

IV.3.5. Auxiliar de serveis generals

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

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

IV.3.6. Operari de 1a

Són aquells treballadors que realitzen funcions pròpies d'un ofici o una tasca d'una certa pràctica o especialitat. Està sota la supervisió d'un encarregat.

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

IV.3. 7. Operari de 2a

Realitza funcions senzilles, pròpies d'un ofici o una tasca d'una certa pràctica o especialitat i que no requerisquen iniciatives professionals.

L'ascens a operari de 1a serà després de 3 anys en aquest lloc de treball.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'operari de 2a del VI Conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.8. Operari amb necessitat de suport

Realitza funcions bàsiques de l'empresa sense necessitat d'aptituds professionals o d'experiència laboral. Aquests llocs només els ocuparan treballadors i treballadores amb discapacitat amb dificultats especials per a la seua inserció laboral.

L'ascens a operari de 2a serà després de 3 anys en aquest lloc de treball, a partir de la data inicial del primer contracte.

En este subgrupo se incluyen aquellos trabajadores que desarrollen prestación de servicios a terceros, manipulados de materiales o productos alimenticios.

Se incluyen en este subgrupo los siguientes puestos de trabajo:

IV.3.1. Técnico Ayudante.

IV.3.2. Oficial de 1ª.

IV.3.3. Oficial 2º.

IV.3.4. Conductor.

IV.3.5. Auxiliar de servicios generales.

IV.3.6. Operario de 1ª.

IV.3.7. Operario de 2ª.

IV.3.8. – Operario con necesidad de Apoyo.

IV.3.1. Técnico Ayudante.

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Técnico Ayudante del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.2. Oficial de 1ª.

Controla la puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, planifica y gestiona, la manipulación y control de calidad de los elementos propios de las tareas a desarrollar.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.3. Oficial 2º.

Estará bajo las instrucciones y directrices del oficial de 1ª, apoyándolo en su labor, gestionando y si fuera necesario manipulando los elementos propios de la actividad. Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Oficial de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.4.Conductor.

Realiza transporte de mercancías y/o personas en vehículos de más de 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando el reglamento y normativa vigente en materia de transporte de viajeros/mercancías, salud y seguridad vial.

IV.3.5. Auxiliar de servicios generales.

Son aquellos profesionales que son contratados para realizar funciones elementales de carácter general a partir de una suficiente corrección y eficacia, pero sin tener grado de complejidad o especialidad.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Auxiliar General del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.6. Operario de 1ª.

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

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Operario de 1ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3. 7. Operario de 2ª.

Realizara funciones sencillas, propias de un oficio o tarea de cierta práctica o especialidad y que no requieran iniciativas profesionales.

El ascenso a Operario de 1º será después de 3 años, en este puesto de trabajo.

Este puesto de trabajo equivale a la categoría de Operario de 2ª del VI convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

IV.3.8. – Operario con necesidad de Apoyo.

Realizara funciones básicas de la empresa sin necesidad de aptitudes profesionales o experiencia laboral. Estos puestos solo serán ocupados por trabajadores y trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral.

El ascenso a Operario de 2º será después de 3 años, en este puesto de trabajo, a partir de la fecha inicial del primer contrato.

ANNEX II
Taules salarials

Les taules salarials vigents en el moment de la signatura d'aquest conveni són les següents:

1. Taula general de 2018: publicada en el DOGV del 15.06.2020.

2. Taula de centres d'educació especial concertada o en què hi haja conveni de 2018: per a les categories 1.2.1. Mestre/a, 1.2.2. Logopeda, 1.2.3. Mestre/a AiL, 1.2.4. Fisioterapeuta i 1.3.1. Educador/a, la taula publicada en el DOGV del 26.02.2019.

Per a la resta de personal dels col·legis d'educació especial, la taula publicada en el DOGV del 15.06.2020.

3. Taula per a centres especials d'ocupació de 2020: publicades en el DOGV del 13.10.2020, i correcció d'errors publicada en el DOGV del 06.11.2020.

4. Taula per a les associacions, les institucions i les entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap mena de centre (anteriorment anomenada taula de programes) de 2020: publicada en el DOGV del 13.10.2020.

ANNEX III
Formulari de consulta a la Comissió Paritària

A/A COMISSIÓ PARITÀRIA VIII CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT DE LA COMUNITAT VALENCIANA

FEAD, av. Corts Valencianes, 41, 1r
46015 València
feadcv@telefonica.net

Dades del/de la consultant: (nom, cognoms, centre de treball) Adreça postal i/o adreça de correu electrònic per a rebre resposta
Articles del conveni amb relació a la consulta:
Consulta:
Especifiqueu documentació adjuntada (*en cas que n'hi haja)

ANEXO II
Tablas salariales

Las tablas salariales vigentes en el momento de la firma del presente convenio son las siguientes:

1. Tabla General de 2018: publicada en el DOGV del 15.06.2020

2. Tabla de Centros de Educación Especial concertada o conveniada de 2018: para las categorías 1.2.1 – Maestro/a, 1.2.2 – Logopeda, 1.2.3 – Maestro/a AyL, 1.2.4 – Fisioterapeuta y 1.3.1 – Educador/a, la tabla publicada en el DOGV del 26.02.2019.

Para el resto de personal de los colegios de Educación Especial, la tabla publicada en el DOGV del 15.06.2020.

3. Tabla para Centros Especiales de Empleo de 2020: publicadas e el DOGV del 13.10.2020, y corrección de errores publicada en el DOGV del 06.11.2020

4. Tabla para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro (anteriormente llamada Tabla de Programas) de 2020: publicada en el DOGV del 13.10.2020.

ANEXO III
Formulario de consulta a la Comisión Paritaria

A/A COMISIÓN PARITARIA VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

FEAD, av. Cortes Valencianas 41, 1º
46015 Valencia
feadcv@telefonica.net

Datos del/la consultante: (nombre, apellidos, centro de trabajo) Dirección postal y/o dirección de correo electrónico para recibir respuesta:
Artículos del Convenio en relación a la consulta:
Consulta:
Especificar documentación adjuntada (*en caso de que la haya)