

XI CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA, ATENCIÓN, DIAGNOSTICO, REHABILITACION Y PROMOCION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

AMBITO Y COMISION DE SEGUIMIENTO

Artículo Preliminar.- Con fecha 17 de diciembre de 2004 las partes negociadoras suscriben el XI Convenio Colectivo; de una parte las asociaciones empresariales AEDIS, FEACEM y CECE, en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales CCOO y FETE-UGT, en representación de los trabajadores

Artículo 1º. Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Artículo 2º. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afectará a todas empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

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 presente Convenio considerará las disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

A. Centros o empresas de carácter asistencial.

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

Se consideran incluidos en esta tipología los centros de:

- Centros de Día de Atención Temprana.
- Centros Ambulatorios de Atención Temprana.
- Residencias y Pisos o Viviendas Tutelados.
- Centros y Talleres Ocupacionales o de Terapia Ocupacional
- Centros de Día o de Estancia Diurna
- Centros y Servicios de Respiro Familiar
- Centros y Servicios de Ocio y Tiempo Libre
- Instituciones y Asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.
- Centros de Rehabilitación Psicosocial

B. Centros educativos:

- Centros de Educación Especial.

C. Centros de Trabajo:

- Centros Especiales de Empleo.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considerará incluidos cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada

una de las tres tipologías indicadas en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

Artículo 3º. Ámbito Personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio. Se incluyen de forma expresa en este ámbito los trabajadores con discapacidad que mantengan relación laboral de carácter especial definida en los términos establecidos por el R.D. 1368/1985, de 17 de Julio y disposiciones que lo desarrollan, en Centros Especiales de Empleo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.
- b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.
- c) Miembros de comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos que no mantengan relación de carácter laboral.
- d) Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 4º. Ámbito Temporal.

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2004, extendiéndose su ámbito temporal hasta el 31 de diciembre del año 2004.

Las diferencias de sueldo que la empresa adeude a los trabajadores como consecuencia de la aplicación desde el 1 de enero de 2004 de las nuevas tablas salariales deberán quedar saldadas en un plazo

máximo de dos meses a partir de la publicación en el <Boletín Oficial del Estado> del presente Convenio Colectivo.

Que esté pendiente la publicación del convenio colectivo en el BOE no impedirá que las partes firmantes de este convenio pongan en marcha aquellos grupos de trabajo o compromisos adquiridos con fechas de inicio anteriores a dicha publicación.

Artículo 5º. Denuncia y prórroga.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes en el plazo de dos meses a partir de la publicación en el BOE de este Convenio Colectivo, se prorrogará tácitamente por períodos anuales. No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 6º. Derecho supletorio.

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

Artículo 7º. Convenios y Acuerdos de Ámbito inferior.

1. Las partes firmantes reconocen la validez de los Convenios de ámbito inferior ya existentes, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada, y del derecho de efectuar pactos de acomodación que habrán de ser negociadas por las organizaciones más representativas del sector.

2. En lo que se refiere a los centros de enseñanza, regulados en el Anexo 1 del presente Convenio, correspondiente al ámbito educativo,

en las Comunidades Autónoma con competencias plenas en materia educativa se podrán pactar complementos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales y sindicales y la Administración educativa de cada Comunidad Autónoma. Para que dicho Acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones patronales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad.

El pago de este complemento autonómico, en el caso del personal en pago delegado, estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración educativa competente. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

3. Los acuerdos a que se refieren los apartados anteriores deberán ser enviados a la Comisión Paritaria del Convenio, para que esta proceda a depositarla ante el organismo competente.

Artículo 8º. Vinculación a la totalidad. Absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al **X Convenio que fue suscrito en fecha 20 de Noviembre de 2002**, y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo.

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

conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

3. A los trabajadores que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el RD 1368/85, presten sus servicios en los Centros Especiales de Empleo, se les reconoce el derecho a percibir un Complemento Salarial de Mejora de Calidad, en el que queda incluido, a todos los efectos, el complemento de antigüedad recogido en este Convenio y demás normas de aplicación; este complemento de mejora de la calidad se percibirá con efectos del 1 de enero de 2005, se abonará en la cantidad que al efecto establezca la Comisión Negociadora y será un requisito necesario tener cumplidos tres años de antigüedad en la empresa.

Este complemento no será de aplicación a los trabajadores que, en régimen de relación laboral común u ordinaria, presten servicios en Centros Especiales de Empleo, a los que será de aplicación el Complemento de Antigüedad regulado en el art. 25 de este Convenio.

Para todos aquellos trabajadores que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el R.D. 1368/85, presten sus servicios en el Centro Especial de Empleo y que viniesen percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio el complemento por antigüedad, se les mantendrá, a título personal, el citado complemento, no siéndoles de aplicación el derecho a percibir el complemento salarial de mejora de calidad regulado en el nº 3 del presente artículo.

4. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo mantendrán con carácter estrictamente personal dicha jornada como garantía personal. Esta menor jornada reconocida como garantía personal será absorbible y compensable con las

futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 9º. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los Centros y Empresas el adecuado nivel de productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los Centros de Atención y Asistencia a personas con discapacidad.

Artículo 10º. Calidad.

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

Artículo 11º. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este Convenio, acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en aplicación del mismo, y cualquiera otra competencia que el Convenio le asigne.

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

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

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

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

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria deben dirigirse a la Asociación Empresarial CECE, calle Marqués de Mondejar nº 29-31º, 28028-Madrid.

CAPITULO II

Artículo 12º. Grupos y categorías.

2. El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en algunos de los siguientes grupos y categorías:

1. Centros Asistenciales:
2. Centros Educativos.
3. Centros Especiales de Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio y dentro de la vigencia del mismo, se comprometen a constituir una Comisión integrada por miembros de ambas representaciones que proceda al estudio de los sistemas de clasificación profesional recogidos en el presente Convenio y, en su caso, acuerde el nuevo tratamiento de las categorías y grupos profesionales; la citada Comisión someterá los resultados a la Comisión Negociadora_ que será a la que corresponda la aprobación, en su caso.

2. Categorías profesionales:

GRUPO I.- *Personal Técnico.*

Subgrupo 1º. Personal titulado de grado superior.

- Médico
- Psicólogo
- Pedagogo
- Orientador

Subgrupo 2º. Personal titulado de grado medio.

- Logopeda
- Fisioterapeuta
- Trabajador Social
- Diplomado en Enfermería
- Terapeuta Ocupacional

Subgrupo 3º. Personal docente:

- a) Profesor titular
- b) Profesor de Enseñanzas Especiales (a extinguir)
- c) Profesor de Taller
- d) Adjunto de Taller
- e) Educador

Subgrupo 4º. Personal técnico y auxiliar:

- a) Jefe de Producción.
- b) Adjunto de Producción.
- c) Preparador laboral
- d) Encargado de Taller o de Apoyo
- e) Ayudante.
- f) Técnico en Integración Social
- g) Auxiliar técnico educativo.
- h) Cuidador.

GRUPO II.- *Personal Administrativo.*

- a) Jefe de Administración.
- b) Jefe de 1ª.
- c) Jefe de 2ª.
- d) Oficial 1ª
- e) Oficial 2ª.
- f) Auxiliar.

GRUPO III.- *Profesionales de oficio.*

- a) Jefe de cocina.
- b) Gobernanta.

- c) Oficial de 1ª.
- d) Oficial de 2ª, Cocinero y Conductor.
- i) Ayudante de cocina
- j) Personal de limpieza
- k) Personal de servicios domésticos.
- l) Personal no cualificado.

GRUPO IV.- *Personal de Servicios*

- a) Conserje.
- b) Ordenanza.
- c) Portero, vigilante
- d) Telefonista.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo a cada categoría o especialidad.

CAPITULO III

CONTRATACIONES Y CESES

Artículo 13º.

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

Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmantes del convenio establecerán dentro de la Comisión Paritaria una comisión de seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente.

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

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14º. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de dieciséis meses.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un periodo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las

partes, sin que en ningún caso esta prórroga del contrato pueda superar el total de esos nueve meses citados.

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

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

Artículo 15º. Contrato para obra o servicio.

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

Artículo 16º. Contrato en prácticas o para la formación.

Las contrataciones llevadas a efecto por las empresa acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las siguientes remuneraciones y número de prórrogas o renovaciones:

a) Contrato en prácticas: la duración mínima del contrato será de seis meses.

Se podrán concertar hasta un máximo de 3 prórrogas a este contrato, sin que su duración exceda de 2 años.

- Primer año 85% salario convenio según categoría.
- Segundo año 95% salario convenio según categoría.

b) Contrato de formación:

La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Su duración será hasta 3 años pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder ese periodo máximo.

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

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

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

Hasta 10 trabajadores:	1 contratado
Hasta 50 trabajadores:	4 contratados
Hasta 250 trabajadores:	6 contratados
Más de 250 trabajadores:	2% de la plantilla

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

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 completa establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrato, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

Artículo 17º. Contrato de Relevo.

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en el ámbito de aplicación de este

Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace necesario atender la utilización de esta modalidad de contrato, que se regulará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

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

Artículo 18º. Periodo de prueba.

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

Personal titulado superior: Tres meses.

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

Administrativos y Auxiliares Técnicos: Dos meses.

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

Personal no cualificado: Dos semanas.

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

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

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

Artículo 19º. Vacantes.

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

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

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

Reserva de plazas para personas con discapacidad:

Las empresas con más de cincuenta trabajadores reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y en el Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero.

Artículo 20º. Extinción de contrato.

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

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los 64 años, y forzosa al cumplir los 65, salvo que por falta de cotización no pudiera tener derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso le podrá ser prorrogado el contrato hasta que cumpla el período mínimo de cotización.

Artículo 21º. Preaviso.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

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

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 22°. Generalidades.

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y computo anual de horas pactadas. Su cuantía será la señalada en las correspondientes Secciones de este convenio colectivo.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Artículo 23°. Estructura.

El salario base y los complementos salariales correspondientes a una mensualidad serán los que se establecen en las correspondientes secciones para cada categoría y grupo profesional.

Artículo 24°. Trabajos de superior categoría.

Cuando por caso de necesidad un trabajador realice trabajos correspondientes a categoría profesional superior a aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir durante el tiempo real de su ejecución, el salario correspondiente a dicha categoría.

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

Trabajos de categoría inferior:

Si por necesidades imprevisibles de la empresa ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional.

Artículo 25°. Antigüedad.

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

En lo que se refiere a los trabajadores con discapacidad que presten servicios en régimen de relación laboral de carácter especial en los centros especiales de empleo, les será de aplicación el Complemento Salarial de Mejora de Calidad previsto en el art. 8 del Convenio, excepto para los que vinieran percibiendo el complemento de Antigüedad a los que será de aplicación lo establecido en el párrafo tercero del art. 8.3 del Convenio.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente vuelve a ser contratado solo tendrá derecho a que se le compute esta desde la fecha del nuevo ingreso.

Artículo 26°. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento del 25 por 100 sobre el salario ordinario.

Se exceptúa de ese complemento el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 27°. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación o de alojamiento, abonará, como máximo, el 50% de los honorarios establecidos para las personas con discapacidad.

El trabajador a quien se encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia durante el período de las comidas y descansos correspondientes, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como jornada laboral.

Artículo 28°.- Distribución irregular de la jornada de trabajo.

En el ámbito de los centros asistenciales y de empleo, previa información a los Representantes de los Trabajadores, podrá

establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la ley.

El número de horas semanales de trabajo efectivo no podrá ser superior a 45 horas.

Artículo 29º.- Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, se efectuarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en todo caso, en lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo prevenido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30º. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario de convenio más antigüedad. El cobro de la paga de verano se efectuará antes del 31 de julio, la de Navidad antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la extraordinaria, éste se hará efectivo antes del inicio de aquéllas.

Artículo 31º. Dietas.

El importe de la media dieta será de 9 euros y la dieta completa de 30 euros.

Artículo 32º. Prendas de trabajo.

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

Artículo 33º. Kilometraje y vigilancia de transporte.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,18 € por km. recorrido.

Cuando el centro de trabajo esté situado a más de 2 km. del casco de la población, la empresa podrá poner a disposición de sus trabajadores medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

Cuando el personal utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen los minusválidos y le fuere encomendada al trabajador la vigilancia de éstos, tendrá derecho a una gratificación de 90 € al mes. Este servicio no se computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso, estas tareas tendrán carácter voluntario.

No tendrá derecho a esta gratificación quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo.

CAPITULO V

DE LOS CENTROS ASISTENCIALES JORNADA Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 34º.- Jornada.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.736 horas, equivalentes 37 horas y media de trabajo efectivas a la semana, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada.

El comienzo y finalización de la jornada lo será en el puesto de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias.

Artículo 35º. Clasificación profesional.

Se aplicará la establecida en el artículo 12.2 de este convenio.

CAPITULO VI

DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Artículo 36º. Jornada.

La jornada anual efectiva de trabajo en los Centros Especiales de Empleo será de 1.766 horas, equivalentes 38 horas de trabajo efectivas a la semana, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada.

El comienzo y finalización de la jornada lo será en el puesto de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias.

Artículo 37º. Clasificación profesional

Encuadramiento del personal en Grupos Profesionales en función de Titulaciones/Aptitudes Profesionales y con los contenidos generales de prestación que se indican para cada Grupo.

1.- Técnico Superior:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado superior o nivel de conocimiento equivalente.

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

2.- Técnico Medio:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Título académico de grado medio o nivel de conocimiento equivalente.

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

3.- Mando Intermedio:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de éstos y realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

4.- Técnico Ayudante:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación técnica a nivel de FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajo de otras personas.

5.- Administrativo:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación administrativa a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas, contables u otras análogas utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información ya sea en unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

6.- Técnico No Cualificado:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación a nivel de FP1, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones en especialidades propias de la empresa u oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas.

7.- Operario:

Titulación/Aptitudes Profesionales: Formación Profesional a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: Realiza funciones de un oficio o tarea que exige cierta práctica o especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o especialización exigida a los técnicos cualificados.

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

requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo a cada categoría o especialidad.

CAPITULO VII

PERMISOS, CALENDARIO ANUAL, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 38°. Permisos retribuidos

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

- a) Quince días, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del registro de parejas de hecho).
- b) Hasta tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por boda de un hijo o un hermano.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) El personal disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos, preferentemente en Navidad y Semana Santa; en todo caso, deberá acumularse el disfrute ininterrumpido de tres días.

El personal que preste sus servicios en Centros Especiales de Empleo disfrutará de 4 días laborables de permisos retribuidos, preferentemente Navidad y Semana Santa; en todo caso, deberá acumularse el disfrute ininterrumpido de dos días.

El personal no docente de centros educativos podrá disfrutar de 3 días laborables de permisos retribuidos al cabo del año.

Respecto del personal docente de los centros educativos se estará a lo dispuesto en el artículo ocho del Anexo I.

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

Artículo 39º. Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.

Artículo 40º. Calendario Anual.

Las empresas y trabajadores podrán establecer un calendario interno de vacaciones, en el que podrán ampliar la duración de las mismas, las fiestas laborales y los permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas.

Artículo 41º. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Artículo 42º. Maternidad, Adopción y Cuidado de familiares.

a) *Maternidad:* Las empresas, afectadas por este Convenio se

atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

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

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

b) Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos:

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

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

c) Adopción y acogimiento:

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

del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

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

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 43º. Lactancia.

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

Artículo 44º. Excedencias.

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

La empresa podrá conceder excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios, promoción del trabajador dentro del sector, funciones sindicales, etc.

A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho la trabajadora, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y computo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

Todo trabajador con discapacidad que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa.

El personal titulado de grado medio y superior con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo por un año prorrogable excepcionalmente por otro más para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a los graduados universitarios que quieran hacer licenciaturas o, cuando estando en posesión de éstas, pretendan realizar el doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior se hará extensivo a los trabajadores que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

Excedencia por cuidado de familiares:

El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, con una duración máxima de un año; la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

En materia de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VIII

FORMACION Y SUBROGACION EMPRESARIAL

Artículo 45º. Formación.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Artículo 46º. Subrogación empresarial.

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

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47º. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 48º. Faltas graves.

Serán faltas graves:

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

Artículo 49º. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a los minusválidos.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 50º.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

Artículo 51º. Sanciones.

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

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

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

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido

Artículo 52°. Prescripción.

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

**CAPITULO X
DERECHOS SINDICALES**

Artículo 53°. No discriminación.

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

Artículo 54°. Electores elegibles.

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

Artículo 55°. Garantías.

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

Artículo 56°. Derechos.

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

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

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

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

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

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

Artículo 57º. Acumulación de horas sindicales.

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

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

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

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

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

Artículo 58º. Reunión.

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

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos

incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

CAPITULO XI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 59º. Gratuidad.

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

Cuando la solicitud no se realice para el centro en que presten sus servicios, deberán formular la petición a la comisión Paritaria en el mes de mayo. En la solicitud aportarán los datos necesarios y suficientes, tanto del alumno como del centro.

Artículo 60º. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores en situación de IT percibirán como mínimo el 75% de su retribución total, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. Durante los primeros 30 días de IT percibirán el 100% de su retribución mensual ordinaria.

Cuando la baja sea consecuencia de una enfermedad profesional, percibirá el 100% de su retribución total durante el periodo de baja.

Artículo 61º. Pólizas de Responsabilidad Civil.

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

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

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

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

Artículo 62º. Gratificación. Vinculación.

Todo el personal de los centros no concertados o subvencionados tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicios en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales vigentes en ese momento. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

El trabajador perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho periodo se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.

CAPITULO XII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 63º. Seguridad y salud laboral.

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

prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 64°. Revisión médica.

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

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

Artículo 65°. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

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

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

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

trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 66º. 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 R.D. 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 R.D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en Centros de E.G.B., Bachillerato y F.P., como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

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 éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Artículo 67º. Delegados de Prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo prevenido 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 prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- 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.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 68º. Formación en Salud Laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 41º del presente Convenio. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

DISPOSICION TRANSITORIA

PRIMERA.- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a constituir una Comisión integrada por miembros de ambas representaciones, para que analice, estudie, y en su caso, acuerde, el tratamiento del Complemento de Mejora de la Calidad, así como la Clasificación Profesional. La citada Comisión iniciara sus trabajos antes del 21 de diciembre de 2004 y sus resultados se someterán a la aprobación de la Comisión Negociadora, que será a la que corresponderá la aprobación, en su caso.

SEGUNDA.-En las nuevas contrataciones que efectúen los Centros Especiales de Empleo, a los trabajadores se les clasificará en el correspondiente grupo profesional definido en el art. 37 de este convenio, percibiendo sus retribuciones en los niveles y cuantías establecidas en el anexo IV del convenio (personal de centros especiales de empleo según grupos profesionales).

Los trabajadores que a la firma del X Convenio venían prestando sus servicios en los Centros Especiales de Empleo mantendrán la categoría profesional establecida en el IX Convenio, y percibirán sus retribuciones conforme a las cuantías recogidas en la tabla salarial del anexo III; las retribuciones señaladas las percibirán los citados trabajadores a título personal y como condición más beneficiosa, sin que, en ningún caso, puedan ser compensables ni absorbibles, y siéndoles de aplicación las revisiones salariales que en el futuro se pacten.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- **Mediación y arbitraje.**

Las partes negociadoras del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de éste Convenio.

SEGUNDA.- Al amparo de lo previsto en el artículo 19 del RD1046/2003, de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua acuerdan constituir una comisión paritaria sectorial.

TERCERA.- Los auxiliares y especialistas no médicos incluidos en el ámbito de aplicación del X Convenio quedan asimilados a la categoría profesional de Cuidador.

CUARTA.- Habiendo quedado sin vigencia el IV Convenio Colectivo Provincial de Madrid y habiendo sido sustituido en su integridad por este Convenio Colectivo de Ámbito Estatal, las partes acuerdan:

1.- Reconocimiento, con carácter consolidado de las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando a 31-12-1997 los trabajadores acogidos al Convenio Colectivo Provincial de Madrid, que las tuvieran consolidadas en ese momento y vinieran percibiéndolas.

2.- Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el Convenio Nacional y el derogado, se recogerán en un Complemento Personal con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se divida el pago del salario base del Convenio Nacional; este complemento será devengado exclusivamente por el personal al que se refiere el apartado 1 anterior.

QUINTA.- El personal Técnico no Titulado del subgrupo 4º., del grupo I a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio y que desarrollen su trabajo en Centros de Terapia Ocupacional, podrán disfrutar de veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro periodos, dos de los cuales coincidirán con las Fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

Para el personal técnico no titulado del subgrupo 4, del grupo I, a que se refiere el art. 10 del IX Convenio Colectivo, y desarrollen su trabajo en Centros de Terapia Ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.589 horas.

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

SÉPTIMA.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de las siguientes Comisiones:

- Comisión para el estudio de alternativas a las consecuencias que se puedan derivar de la Ley 8/87, con alternativas que podrían incluir la supresión del artículo 11 del anexo 1 de este Convenio y su sustitución por otras obligaciones, de manera que las cargas que de ello se deriven sigan siendo con cargo al módulo de concierto previas las correspondientes negociaciones y/o acuerdos con las Administraciones Educativas.
- Comisión para la clarificación de la jornada efectiva de trabajo de los centros adscritos al presente Convenio según su ámbito funcional.

Las diferentes Comisiones se constituirán antes del 21 de diciembre de 2004 y sus resultados serán sometidos a la aprobación de la Comisión Negociadora.

OCTAVA.- Las partes firmantes considerarán a la hora de negociar el incremento salarial correspondiente al año 2005, la posible desviación que, en su caso, se hubiese producido respecto del IPC de 2004 en la revisión salarial negociada en el presente convenio, excepto respecto de los trabajadores de los centros educativos sometidos a régimen de pago delegado.

ANEXO I **DE LOS CENTROS EDUCATIVOS**

Artículo 1.- Contratación.

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

La duración mínima de los contratos temporales del profesor titular será hasta el 31 de Agosto del curso escolar para que el que se contrata.

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

Artículo 2.- Plus de cargo.

El personal docente en pago delegado de los centros concertados a quienes se les encomiende alguna de las funciones directivas (Director del centro, Vicedirector o Coordinador de la Sección de Formación Profesional, Jefe de Estudios), percibirán mensualmente, los complementos reflejados en el Anexo V punto 2 durante el tiempo que ejerzan dichas funciones sólo cuando la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo de los mismos sin que los centros tengan que abonar cantidad alguna por este concepto

Respecto de los centros concertados y en relación con el personal en pago delegado, los acuerdos señalados en el art. 7 podrán incrementar las cuantías señaladas, lo cual queda condicionado suspensivamente a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 3.- Plus de residencia e insularidad.

El profesorado de los centros concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al plus de residencia cuando deba residir en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será equivalente al 100% de lo que las Administraciones Educativas abonen por este concepto a sus Funcionarios, lo cual queda condicionado suspensivamente a que la Administración Educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 4.- Extinción del concierto o subvención.

Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor afectado sólo tendrá derecho a exigir de la empresa los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente convenio para centros no concertados.

Los trabajadores que se vean afectados por expedientes de regulación de empleo, extinción o modificación de contratos de trabajo, como consecuencia de la retirada de conciertos por decisión administrativa, se le aplicarán los correspondientes acuerdos de centros en crisis o mantenimiento de empleo firmados por las Administraciones Educativas, Patronales y Sindicatos, o los que en el futuro puedan suscribirse.

Artículo 5.- Módulos económicos, garantía salarial.

Cuando en los conciertos o subvenciones se establezca un módulo para salarios, los centros acogidos a los mismos o, en su caso, la administración por pago delegado, abonará a los afectados el importe de dicho módulo. En ningún caso, por aplicación de los módulos económicos señalados, podrá percibir el trabajador una cantidad inferior a la que las tablas salariales del Convenio establecen.

Artículo 6.- Jornada anual.

El número de horas de trabajo efectivo al año para el personal docente de los Centros de Enseñanza, son las que en este y artículos siguientes, se especifican:

- De centros sin internado: 1.323
- De centros con internado: 1.380^(*)

(*) Las horas anuales se reducirán en 68 cuando disfrute del incremento de vacaciones anuales del art. 8, párrafo primero, del presente anexo.

La jornada anual efectiva de trabajo para resto del personal será de 1.736 horas, equivalente a 37,5 horas de trabajo a la semana.

Artículo 7.- Jornada semanal.

La jornada para el personal docente será de 25 horas lectivas y 5 complementarias más un número de horas a disposición del Centro. En los niveles no concertados se fijará igualmente la jornada para el profesorado.

Durante el período estival, el personal administrativo de los Centros de Enseñanza, sin internado, tendrá derecho a jornada continuada. En estos centros se extenderá la jornada intensiva para el resto del personal cuando en el mismo no se lleven a cabo actividades durante el verano.

Artículo 8.- Vacaciones.

Cada año, alternativamente, el 50% del personal docente de los centros de enseñanza con residencia disfrutará quince días más de vacaciones de verano. Al profesorado al que no corresponda disfrutar dicho incremento de vacaciones tendrá derecho a percibir ese mes un plus compensatorio por importe de 162,27 €. Así mismo disfrutarán de seis días de vacaciones en semana Santa y ocho días en Navidad.

El profesorado de los centros de enseñanza donde no exista internado tendrá derecho a iniciar las vacaciones de verano una semana después de los alumnos y a incorporarse una semana antes del regreso de estos. En Navidad y Semana Santa tendrán las mismas vacaciones que los alumnos.

El resto del personal de los centros de enseñanza disfrutará, distribuidos en cuatro periodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de vacaciones al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los periodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

Las empresas y los trabajadores podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el que podrán ampliar la duración de las mismas, así como fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

Para la ejecución de lo señalado en el párrafo anterior y el cumplimiento del número de horas anuales pactadas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada semanal establecida, siempre que no se sobrepase lo previsto en el número 3 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Formación.

El personal docente tendrá derecho, dentro de su jornada laboral, a 35 o 43 horas, según se trate de centros con internado o sin internado, respectivamente, dedicadas a su formación dentro del propio centro de trabajo, o a permisos para formación externa.

El personal docente que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración, siempre que la Administración educativa pague al sustituto.

Los demás trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a treinta horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas de del curso o cursos solicitados.

Artículo 10.- Incapacidad Temporal.

El profesorado titular de los centros concertados, incluido en nómina de pago delegado, en situación de incapacidad temporal y durante los

siete primeros meses, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad. Todo lo anterior se tendrá derecho a percibir siempre que lo abone la Administración educativa correspondiente, así como la sustitución del trabajador en tal situación.

Artículo 11.- Premio por jubilación.

Se establece para el personal docente de los centros concertados y pago delegado, un Premio de Jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad y un mes más por cada quinquenio o fracción.

ANEXO II **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Personal Técnico de Grado Superior.- Es el que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias del título para el que fue contratado.

Personal Técnico de Grado Medio.- Es el que estando en posesión de título de grado Medio es contratado por la empresa en consideración al título alcanzado y ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

En esta categoría se incluyen, entre otros, los siguientes profesionales:

a) **Logopeda.-** Es el profesional cuya función tiene por objeto la detección, exploración, adaptación y readaptación de los trastornos de la voz, audición, habla y lenguaje.

b) **Fisioterapeuta.-** Es el profesional que ejecuta tratamientos de rehabilitación de alteraciones músculo esqueléticas a través de medios físicos no cruentos.

Personal Docente:

Profesor Titular.- Es el que en posesión del diploma de Pedagogía Terapéutica, Lenguaje y Audición u otro que le habilite para la Educación Especial tiene a su cargo un curso, impartiendo a los alumnos, como mínimo, las materias consideradas fundamentales.

Profesor Titular de Enseñanzas Especiales.- Es el que con conocimientos teóricos y prácticos ejerce funciones docentes, impartiendo materias no sujetas a un programa oficial completo y tiene a su cargo un grupo de alumnos.

Profesor Auxiliar.- Se suprime esta categoría, pasando los actuales a la categoría de Profesor Titular de Enseñanzas Especiales.

Profesor de Taller.- Es quien instruye a los alumnos en los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio y, además, lleva el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas, estando a su cargo la supervisión, conservación y entretenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a la necesidad de su eficiente seguridad.

Adjunto de Taller.- Es el que colabora con el profesor e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

Educador.- Es el que en posesión de la titulación correspondiente ha sido contratado por un centro de enseñanza para realizar actividades educativas. En otro caso, o en otro tipo de centros, se adscribirá a la categoría profesional para la que fue contratado.

Personal Técnico:

Jefe de Producción.- Es el técnico que con mando directo sobre Adjunto de Producción, encargados y ayudantes, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

Adjunto de Producción.- Es quien a las órdenes del Jefe de Producción, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de los minusválidos a él encomendados en los Centros Ocupacionales o Especiales de Empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Responderá de la disciplina del taller, así como facilitar información sobre costes, presupuestos e inventarios. (Corresponde a la anterior categoría de Maestro de Taller).

Encargado.- Es el técnico que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando

directamente en la producción, cuando exista, actuando a las órdenes del Jefe de Producción, donde existiese.

Ayudante.- Es el técnico que participa en la producción, si la hubiera, y en las actividades laborales y de reciclaje y formación de los minusválidos, a las órdenes del Jefe de Producción o Encargado.

Auxiliar Técnico Educativo.- Es el trabajador que realiza funciones polivalentes desarrollando su actividad profesional en colaboración con el equipo docente y multidisciplinar en tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstas, tales como atenciones básicas de los alumnos, movimientos grupales, colaboración en la aplicación de programas de autonomía personal, social y prelaboral, recogida de información, cumplimentación y actualización de la documentación académica, preparación de material docente y, en general, cualquier otra actividad que tenga como fin la seguridad, bienestar y mejor aprovechamiento escolar del alumno.

Cuidador.- Es el trabajador que con capacidad y funciones polivalentes preste servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, cuidando 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 de minusválidos en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Jefe Administración.- Es el provisto, o no, de poderes y bajo la dependencia directa de la Dirección General, tiene a su cargo la dirección administrativa del centro.

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

Jefe de Primera.- Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe de Segunda.- Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los Jefes de Primera en caso de ausencia. Le corresponde distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependan. Se asimilarán de esta categoría los Cajeros con firma que, con empleados o sin ellos a sus órdenes, tengan encomendada la función de realizar los cobros y los pagos generales de la empresa, así como la custodia de caudales, confección de presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la Caja. Por su cargo de confianza, el Cajero será siempre de libre designación de la empresa.

Oficial de Primera.- Es el empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran 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 cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Se considerarán incluidos en esta categoría los Cajeros de cobros y pagos sin firma, traductores, taquimecanógrafos en idioma extranjero que, tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuántos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de Segunda.- Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Se

incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que toman al dictado, en idioma nacional, 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente, escribiendo el dictado 350 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos de copia.

Auxiliares.- Son los empleados, mayores de dieciocho años, que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia. Se incluyen en esta categoría: los Auxiliares de Caja y los Taquimecanógrafos, de uno y otro sexo, que con pulcritud y corrección realicen tareas de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los Oficiales de Segunda.

Jefe de Cocina.- Es el profesional que presta servicios en empresas en las que trabajan más de tres cocineros, teniendo a su cargo a todo el personal de cocina, responsabilizándose del buen fin de los alimentos, de su condimentación y presentación; así como del cuidado de su servicios en las debidas condiciones.

Gobernanta.- Es la que tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargada, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

Oficial de 1ª.- Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento, empeño y delicadeza, sabiendo leer e interpretar croquis y planos complicados y de cualquier tipo relacionados con su trabajo y especialidad.

Oficial de 2ª.- Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el Oficial de 1ª, ejecuta las de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia. En esta categoría se incluye al oficial de mantenimiento, conductores y cocinero.

Ayudante de Cocina.- Es el operario que está a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero y le ayuda en sus funciones.

Personal de servicios domésticos.- Son los que se ocupan del aseo y limpieza de dependencias, lavado, costura y plancha.

Personal no cualificado.- Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

Conserje.- Es el que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos, distribuye su trabajo, cuidando de su actuación y disciplina, siendo, además, responsable del ornato y policía de los locales a su cargo.

Ordenanza.- Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

Portero.- Es el que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Telefonista.- Tiene por función establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, velando por el buen funcionamiento de la centralita.

ANEXO III – TABLAS SALARIALES

CENTROS DE ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	año 2004	
GRUPO I PERSONAL TÉCNICO	sueldo	trienio
<i>Subgrupo 1º Personal titulado de grado superior</i>	1.397,60 €	52,23 €
<i>Subgrupo 2º Personal titulado de grado medio</i>	1.029,36 €	37,61 €
Logopeda	1.029,36 €	37,61 €
Fisioterapeuta	1.029,36 €	37,61 €
Trabajador Social	1.029,36 €	37,61 €
Diplomado en Enfermería	1.029,36 €	37,61 €
<i>Subgrupo 3º Personal Docente</i>		
Profesor Titular	1.142,32 €	36,90 €
Profesor titular de Enseñanzas Especiales	993,90 €	31,78 €
Profesor de Taller	965,73 €	32,29 €
Adjunto de Taller	952,98 €	31,52 €
Educador	965,73 €	32,58 €
<i>Subgrupo 4º Personal Técnico y Auxiliares</i>		
Jefe de Producción	1.111,99 €	40,58 €
Adjunto de Producción	1.042,47 €	37,10 €
Preparador Laboral	965,73 €	32,58 €
Técnico en Integración Social	965,73 €	32,58 €

Encargado de Taller o de Apoyo	955,13 €	33,44 €
Ayudante	895,36 €	33,22 €
Auxiliar Técnico Educativo	781,21 €	29,67 €
Cuidador	744,65 €	28,16 €
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Administración	1.118,06 €	41,80 €
Jefe de primera	1.048,04 €	38,66 €
Jefe de segunda	1.000,16 €	36,58 €
Oficial de primera	747,21 €	28,35 €
Oficial de segunda	703,16 €	26,20 €
Auxiliar	657,69 €	24,45 €
GRUPO III PROFESIONALES DE OFICIO		
Jefe de cocina	829,12 €	33,46 €
Gobernanta	829,12 €	33,46 €
Oficial de primera	740,30 €	29,88 €
Oficial de segunda, cocinero, conductor	697,07 €	27,49 €
Ayudante de cocina	608,35 €	23,89 €
Personal de servicios domésticos	590,97 €	23,30 €
Personal no cualificado	590,97 €	23,30 €
GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS		
Conserje	660,59 €	26,30 €
Ordenanza	636,43 €	25,10 €
Portero, vigilante	611,80 €	23,89 €
Telefonista	606,14 €	23,89 €

ANEXO IV

PERSONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES:

TÁCNICO SUPERIOR	1.397,60 €	52,23 €
TÉCNICO MEDIO	1.029,36 €	37,61 €
MANDO INTERMEDIO	955,14 €	33,44 €
TÉCNICO AYUDANTE	895,36 €	33,22 €
ADMINISTRATIVO	657,69 €	24,45 €
TÉCNICO NO CUALIFICADO	590,97 €	23,30 €
OPERARIO (hasta junio de 2004)	471,41 €	
OPERARIO (desde julio de 2004)	490,80 €	

ANEXO V

CENTROS EDUCATIVOS

CENTROS EDUCATIVOS CONCERTADOS:

CATEGORÍA	AÑO 2004 SUELDO	AÑO 2004 TRIENIO
Profesor Titular	1.353,03 €	32,37 €
Profesor de Taller (Formación Profesional)	1.353,03 €	32,37 €
Psicólogo/pedagogo	1.490,98 €	54 €
Logopeda, profesor de apoyo y otros titulados de grado medio	1.364,63 €	36,05 €
Auxiliar Técnico Educativo	763,90 €	29,02 €
COMPLEMENTOS SALARIALES		
Director	298,29 €	11,14 €
Vicedirector o coordinador de la sección de Formación Profesional	214,66 €	9,90 €
Jefe de Estudios	193,13 €	9,27 €
Secretario	120,90€	
Encargado de residencia	104,79 €	

El resto del personal de los centros concertados tendrá las mismas retribuciones del anexo III del presente anexo.