Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de desembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del VI Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana (Codi 8000335). [2010/14150]

Vist el text del VI Conveni Col·lectiu Laboral Autonòmic de Centres i Servicis d'Atenció a Persones Discapacitades de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 29 de juny de 2010, que està integrada de part empresarial, per representants de les organitzacions FEAD, ASELDICOVA i FEVALCEE, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats CC OO-PV i FETE-UGT-PV, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de desembre de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

VI CONVENI COL·LECTIU LABORAL AUTONÒMIC DE CENTRES I SERVICIS D'ATENCIÓ A PERSONES DISCAPACITADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

TÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

CAPÍTOL I. ÀMBITS

Article 1. Àmbit territorial

El present conveni s'aplicarà en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2. Àmbit funcional

Als efectes del present conveni, s'entén per centres d'atenció a persones amb discapacitat aquells que, prescindint de la naturalesa, tipus o caràcter de l'entitat propietària, tenen per objecte l'atenció, assistència, formació, rehabilitació, promoció o inserció laboral de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caracterològic, de personalitat o trastorns de conducta social, així com les institucions i associacions constituïdes amb esta finalitat.

De manera específica este conveni s'aplicarà als centres de:

– Centres de dia d'atenció primerenca

– Centres ambulatoris d'atenció primerenca/Centre de diagnòstic, desenvolupament infantil i atenció primerenca

– Centres d'educació especial

– Centres ocupacionals

– Centres especials d'ocupació

– Centres de dia específics de paràlisi cerebral

– Centres de dia per a discapacitats greument afectats

– Centres de dia per a malalts mentals crònics

– Centres específics per a malalts mentals crònics

– Residències per a persones amb discapacitat, malaltia mental i paràlisi cerebral

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el Registro y Publicación del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunitat Valenciana (Código 8000335). [2010/14150]

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 29 de junio de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de las organizaciones FEAD, ASELDICOVA y FEVALCEE, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos CC OO-PV y FETE-UGT PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del convenio.

Segundo

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

Valencia, 17 de diciembre 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

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

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 2. Ámbito funcional

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

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

– Centros de día de atención temprana.

– Centros ambulatorios de atención temprana/ Centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana.

– Centros de educación especial.

– Centros ocupacionales.

– Centros especiales de empleo.

– Centros de día específicos de parálisis cerebral.

– Centros de día para discapacitados gravemente afectados.

– Centros de día para enfermos mentales crónicos.

– Centros específicos para enfermos mentales crónicos.

– Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental y parálisis cerebral.

– Habitatges tutelats o assistits
– Centres d'oci i temps lliure
– Institucions i associacions d'atenció a les persones amb discapacitat.
– Centres de rehabilitació i integració social de malalts mentals.

I qualsevol altre centre que ja existisca o que es cree i la funció del qual siga l'especificada en el primer punt d'este article.

S'exclouen de l'àmbit funcional del present conveni els centres específics de malalts mentals crònics (CEEM) la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada, que vinguen acollint-se al "Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada (codi 8000635)".

El present conveni té per objecte la regulació de les condicions mínimes de treball entre els centres i institucions d'atenció a persones amb discapacitat, vinculats anteriorment pel conveni estatal vigent, i este queda com a conveni marc per al sector i el personal que hi presta els seus servicis.

Article 3. Àmbit personal

El present conveni s'aplicarà a tots els treballadors i treballadores, discapacitats o no –siga quina siga la modalitat de contractació-, que presten els seus servicis per a les empreses incloses en l'article 2n. També s'aplicarà a tots els treballadors contractats per centres especials d'ocupació, siguen o no discapacitats, que treballen en qualsevol altre centre de treball, fins i tot alié al mateix centre especial d'ocupació, ja siga per prestació de servicis ordinaris, per aplicació del Decret 364/05, de 8 d'abril, de Mesures Alternatives, així com per la realització d'enclavaments laborals.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'este conveni:

a) El personal funcionari o laboral que preste els seus servicis 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 servicis en estos centres.

c) El voluntariat social.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor el mateix dia de la seva publicació en el DOCV.

La seua vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 2012 i els seus efectes econòmics es retrotrauran al 1 de gener de 2009.

Al finalitzar cada any de vigència del conveni es negociarà la revisió salarial corresponent per a l'any 2010, 2011 i 2012.

Article 5. Pròrroga i denúncia

El conveni s'entén prorrogat d'any en any si no hi ha denúncia per qualsevol dels signants.

Amb caràcter general, la denúncia haurà de formalitzar-se dins del mes de novembre de cada any, i les parts es comprometen a constituir la mesa negociadora abans del 28 de febrer següent a la denúncia del conveni.

Article 6. Dret supletori

Per a tot allò no previst en este conveni s'ajustarà al que establix l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, el conveni que es negocie en l'Estat, les altres disposicions laborals de caràcter general, la Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, així com, per als centres d'ensenyament, la LODE, la LOE i les lleis que s'establisquen i els reglaments que les despleguen.

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

CAPÍTOL II. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 7. Funcions

Es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació de les clàusules del conveni, vigilància del compliment d'allò pactat i medi-

– Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas o con apoyo.
– Centros de ocio y tiempo libre.
– Instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
– Centros de rehabilitación e integración social de enfermos mentales.

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

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

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal funcionario o laboral que preste sus servicios en instituciones docentes o asistenciales cuya titularidad corresponda a la Administración Pública Estatal, Autonómica, o Local con convenio propio.

b) Los miembros de comunidades religiosas, o asesores religiosos que, en calidad de tales, presten sus servicios en estos centros.

c) El voluntariado social.

Artículo 4. Ámbito temporal

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

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

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

Artículo 5. Prórroga y denuncia

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

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

Artículo 6. Derecho supletorio.

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

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

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7. Funciones

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de las cláusulas del Convenio, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y

ació i arbitratge en els conflictes que puguen originar-se en l'aplicació del conveni, amb petició expressa prèvia de les parts en conflicte i compromís d'acceptació de l'arbitratge i qualsevol altra competència que el conveni li assigne.

Igualment, quan hi haja discrepàncies podrà definir i adscriure els centres que realitzen les activitats englobades en l'article 2, i assimilar a les categories laborals recollides en el conveni qualsevol altra que als centres de treball puga existir.

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 treballadores del sector, i proposar a l'administració els temes que es consideren oportuns i puguen tindre relació amb este.

Article 8. Composició

Esta Comissió Paritària, única per a tota la Comunitat Valenciana, estarà integrada per dos membres de cadascuna de les organitzacions empresarials amb representativitat legal suficient, independentment de la seua ratificació o no del present conveni, i tres per cada organització sindical, en nombre igual de membres per la part empresarial i per la sindical.

Article 9. Funcionament

La constitució de la Comissió es farà dins dels 15 dies naturals següents a la firma del present conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del president o presidenta i del secretari o secretària, i si és necessari s'aprovarà un reglament per al seu funcionament.

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

Es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i data de la reunió, adjuntant-se la documentació necessària. Sols en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini podrà ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari la reunió s'haurà de fer dins d'un termini màxim de vuit dies naturals des de la data de la seua sol·licitud.

Les resolucions de la Comissió seran vinculants, i s'haurà d'alçar acta de les reunions i arxivar els assumptes tractats.

Article 10. Seu

Esta Comissió Paritària fixa el seu domicili a València-46001, c/ Quart, 10 L, baix.

Article 11. Mecanisme de participació dels treballadors

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del conveni, per a demanar una interpretació d'este, o per a sol·licitar la mediació, o arbitratge davant d'un conflicte, les parts implicades es podran adreçar a la Comissió Paritària fent constar en l'escrit: el nom i cognoms de qui fa la pregunta, DNI o similar, domicili a efectes de notificació, i el nom del 'empresa on exercisca la seua funció, perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la seua resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions s'han de dirigir a l'adreça mencionada abans.

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

TÍTOL II. ORGANITZACIÓ PARTICIPATIVA

Article 12. Òrgans de participació

Tots els centres disposaran d'un reglament en què s'establisca, com a mínim, la gestió democràtica, els òrgans de participació i les normes de funcionament

mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto y compromiso de aceptación del arbitraje y cualquier otra competencia que el Convenio le asigne.

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

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

Artículo 8. Composición

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

Artículo 9. Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente o presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose si fuera necesario un reglamento para el funcionamiento de la misma.

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

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

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

Artículo 10. Sede

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

Artículo 11. Mecanismo de participación

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

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

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN PARTICIPATIVA

Artículo 12. 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.

TÍTOL III. DEL PERSONAL

CAPÍTOL I. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL EN RAÓ DEL LLOC DE TREBALL

Article 13. Categories professionals

El personal comprés en l'àmbit d'aplicació del present conveni, de conformitat amb la seua titulació i el treball realitzat al centre, es classificarà necessàriament en un dels grups i categories que s'especifiquen en els annexos I, II i III.

Article 14. Definició i funcions

Les definicions corresponents a les distintes categories són les que figuren en els annexos I, II i III, que formen part integrant d'este conveni.

Els centres hauran de tindre proveïdes com a mínim totes les categories funcionals que exigisca l'administració per al seu funcionament.

CAPÍTOL II. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL EN RAÓ DE LA SEUA PERMANÈNCIA

Article 15. Pel mode de contracte

Per raó de la seua permanència en l'empresa, el personal es classifica en:

a) Fix a jornada completa, quan es contracta de mode permanent per a realitzar el treball.

b) Fix a temps parcial, quan preste servicis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al considerat com habitual en l'activitat de què es tracte en eixos períodes de temps.

c) Temporal: el contractat per cert temps per a realitzar treballs de caràcter temporal i extraordinari.

TÍTOL IV. CONTRACTACIONS, CESSAMENT I ACOMIADAMENTS

CAPÍTOL I . CONTRACTACIONS

Article 16. De la contractació en general

El contracte s'haurà de formalitzar per escrit i quadruplicat, cada una de les parts es quedarà un exemplar, la tercera còpia serà per a l'organisme competent i la quarta per al representant sindical, Comité d'Empresa o responsable de la secció sindical si legalment està constituïda. Per a les contractacions, subcontractacions, pròrrogues, acabament de contractes, i les previsions de nova contractació s'ajustarà al que disposa la Llei 2/91 sobre contractació i al que establix l'Estatut dels Treballadors i este conveni.

Article 17. Modalitats de contractació

Els treballadors afectats pel present conveni podran ser contractats d'acord amb qualsevol de les modalitats legals establides en cada moment.

a) Indefinit:

El personal afectat per este conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades als articles següents.

El personal admés a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la duració del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

El contracte tindrà el caràcter de fix discontinu quan es contracte per a realitzar un treball periòdic però de caràcter discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors i treballadores que realitzen estes activitats hauran de ser cridats cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'empresa.

b) Temporal:

És personal eventual el que se contracta per les empreses per a realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons

TÍTULO III. DEL PERSONAL

CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN RAZÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 13. Categorías Profesionales

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

Artículo 14. Definición y funciones

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

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

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL EN RAZÓN DE SU PERMANENCIA

Artículo 15. Por el modo de contrato

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

a) Fijo a jornada completa, cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.

b) Fijo a tiempo parcial, cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

c) Temporal: el contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.

TÍTULO IV. CONTRATACIONES, CESES Y DESPIDOS

CAPÍTULO 1. CONTRATACIONES

Artículo 16. De la contratación en general

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

Artículo 17. Modalidades de contratación

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

a) Indefinido:

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

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

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

b) Temporal:

Es personal eventual el que se contrata por las empresas para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por

transitòries i circumstancials. Podran subscriure's contractes de duració determinada en els supòsits següents:

a) Quan es contracte el treballador per a la realització d'una obra o servici determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, siga en principi de duració incerta.

b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigiren es podrà utilitzar esta modalitat de contracte, acollint-se a la legislació vigent.

c) Quan es tracte de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifique el nom del substituït i la causa de la substitució. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegre la persona a qui substituïa.

d) Els treballadors contractats per una empresa a la qual se li haja encomanat la gestió d'un centre acollit al present conveni, sota la modalitat de contracte per obra o servici determinat, o fixos, per a la prestació de servicis en un centre concret i específic, tindran la consideració de fixos de centre, mentre este servici el realitze l'empresa per a la qual presten els servicis o, si és el cas, l'empresa que resulte nova responsable de la gestió del centre.

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

En els centres especials d'ocupació, quan el contracte eventual per circumstàncies de la producció es concerte per empreses i treballadors afectats pel present conveni col·lectiu, tindrà una duració màxima de tretze mesos, dins de un període de divuit mesos.

En el cas en què este contracte es concerte per un període inferior a dotze mesos podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que en cap cas esta pròrroga del contracte puga superar el total d'eixos dotze mesos mencionats.

A la resolució del contracte es pagarà la indemnització prevista en la llei.

En cada contracte de treball que es realitze amb esta modalitat laboral s'haurà d'expressar la causa o circumstància que constituïsca l'objecte del contracte.

Article 18. Dels contractes temporals

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

Així mateix, tots els treballadors i treballadores passaran automàticament a la condició de fixos si, transcorregut el termini determinat en el contracte, continuen realitzant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

En cap cas els contractes temporals, a partir de la publicació del present conveni, podran sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa. Esta limitació no s'aplicarà a les empreses que duguen a terme programes, pel que fa als treballadors contractats per a realitzarlos.

En cap cas es podrà contractar un treballador en una categoria distinta a les especificades en l'annex I d'este conveni ni amb salaris inferiors als especificats per a la categoria esmentada.

Article 19. Conversió en contracte indefinit

Els treballadors i les treballadores que en un període de 30 mesos hagen estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb solució de continuïtat o sense, passaran a la condició d'indefinit, d'acord amb la legislació vigent.

Tots els treballadors i treballadors passaran automàticament a la condició d'indefinits si transcorregut el termini determinat en el contracte continuen realitzant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Les empreses podran subscriure contractes de foment a la contractació indefinida en els supòsits i amb els requisits que preveu el Reial decret llei 5/2006 (BOE de 9 de juny de 2006) i disposicions que la substituïsquen o complementen.

Al personal no contractat com indefinit, si accedix a esta condició, se li computaran els dies treballats com vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat en l'empresa.

razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran se podrá utilizar esta modalidad de contrato, acogiéndose a la legislación vigente.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía.

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

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

En los Centros Especiales de Empleo, cuando el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por empresas y trabajadores afectados por el presente convenio Colectivo, tendrá una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

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

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

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

Artículo 18. De los contratos temporales

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

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

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

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

Artículo 19. Conversión en contrato indefinido

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

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

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

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

El que disposa este apartat no s'aplicarà a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

Article 20. Contractes a temps parcial

Una persona s'entendrà contractada a temps parcial quan preste els seus servicis durant un determinat nombre d'hores setmanals inferior a la jornada establida en el present conveni per a la categoria corresponent.

El seu salari es calcularà dividint el salari mensual pel nombre d'hores establides en este conveni.

Article 21. Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmés al període de prova que per a la seua categoria professional s'establix a continuació:

a) Personal dels grups A, B i C: tres mesos.

b) Personal del grup D: un mes.

c) Personal del grup E: quinze dies naturals.

Per als contractats temporals, el període de prova serà de dos mesos per als grups A, B i C.

Durant el període de prova tant la persona contractada com la titularitat de l'empresa podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Una vegada finalitzat el període de prova el treballador passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, i este període es computarà a tots els efectes.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessitarà període de prova.

Article 22. Vacants i llocs de nova creació

Quan es produïsca una vacant o es cree un nou lloc de treball es farà una primera fase de promoció interna en què s'oferirà en primer lloc la plaça al personal de l'empresa i als excedents voluntaris, a este efecte l'empresa comunicarà a tots els treballadors, treballadors i excedents voluntaris esta promoció. Si queda deserta es farà una oferta pública d'ocupació, que apareixerà als taulers d'anuncis de l'empresa. L'empresa comunicarà als treballadors el barem i sistema de selecció que, amb informe tècnic previ, haja acordat el Consell de Centre o òrgan equivalent.

En els centres educatius concertats l'oferta pública d'ocupació es farà d'acord amb la normativa establida a l'efecte per la LODE, les normatives que la despleguen i els Acords de Centres en Crisi vigents.

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

Article 23. Reserva de places per a persones amb discapacitat

Totes les empreses reservaran en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'este conveni, 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 esta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

CAPÍTOL II. CESSAMENTS

Article 24. Cessament voluntari

El treballador o treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servici de l'empresa estarà obligat a comunicar-ho al titular d'esta per escrit, complint els terminis següents de preavís:

Tot el personal: quinze dies.

Article 25. Preavís del treballador/a

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà 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.

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

Artículo 20. Contratos a tiempo parcial

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

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

Artículo 21. Período de prueba

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

a) Personal de los grupos A, B y C: tres meses.

b) Personal del grupo D: un mes.

c) Personal del grupo E: quince días naturales.

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

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

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

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

Artículo 22. Vacantes y puestos de nueva creación

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa y a los excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa comunicará a todos los trabajadores, trabajadoras y excedentes voluntarios dicha promoción. Si quedase desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los 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.

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

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

Artículo 23. Reserva de plazas para personas con discapacidad

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

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

CAPÍTULO II. CESES

Artículo 24. Cese voluntario

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

Todo el personal: Quince días.

Artículo 25. Preaviso del trabajador/a

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

Article 26. Retard en el pagament del liquidació

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

Article 27. Liquidació

L'empresa estarà obligada, quinze dies després de ser preavisada, a lliurar una proposta de liquidació perquè siga estudiada pel treballador o treballadora i per la representació sindical, llevat d'opinió contrària d'este o esta.

Per al càlcul de les liquidacions, en la part corresponent a vacances es tindrà en compte únicament el període de vacances d'estiu establit en este conveni, no els períodes de Nadal i Setmana Santa.

Quan l'acabament d'un contracte temporal coincidisca amb el període de negociació del conveni, en la liquidació es farà constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

CAPÍTOL III. ACOMIADAMENTS

Article 28. Comunicació de l'acomiadament i acabament de contractes

L'empresa està obligada a comunicar tot acomiadament o acabament de contracte, excepte opinió en contra del treballador o la treballadora, així com les causes que l'han motivat, als representants legals dels treballadors i al Consell de Centre o òrgan equivalent amb una antelació mínima de quinze dies. Durant este termini els representants dels treballadors podran emetre un informe respecte d'això.

Article 29. 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.

TÍTOL V. JORNADA, VACANCES, MALALTIA, PERMISOS, CURSOS, EXCEDÈNCIES, JUBILACIONS

CAPÍTOL I. JORNADA

Article 30. Jornada màxima

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà, llevat dels centres especials d'ocupació, de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, excepte el que especifiquen els articles següents.

Article 31. Calendari laboral

Els representants sindicals, de comú acord amb l'empresa, establiran un calendari laboral intern del centre en què es reculla el període de vacances, els festius, els descansos setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als servicis corresponents i llevat de l'atenció dels servicis que hagen de funcionar. El dit calendari haurà d'estar confeccionat abans del 31 de gener de cada any.

Per a l'execució del que assenyala el paràgraf anterior es tindrà en compte la legislació vigent.

Article 32. 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, es gaudirà d'este descans un altre dia de la setmana, intentant que almenys vint-i-quatre hores corresponguen al dissabte o al diumenge.

Article 33. Treball nocturn

Quan, per circumstàncies especials o perquè així ho requerix la naturalesa del centre (residències, etc.) o del treball realitzat entre les

Artículo 26. Retraso en el pago del finiquito

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

Artículo 27. Finiquito

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

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

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

CAPÍTULO III. DESPIDOS

Artículo 28. Comunicación del despido y finalización de contratos

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

Artículo 29. Readmisión en caso de despido improcedente

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

TÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES

CAPÍTULO 1. JORNADA

Artículo 30. Jornada máxima

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

Artículo 31. Calendario laboral

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

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

Artículo 32. 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 33. Trabajo nocturno

Cuando, por circunstancias especiales o porque así lo requiere la naturaleza del Centro (Residencias, etc.) o del trabajo realizado entre

10 de la nit i les 6 del matí, el personal de plantilla afectat percebrà un plus específic que es recull en l'article 65.

Article 34. Jornada continuada

Durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, si la legislació no obliga al contrari, la representació sindical de comú acord amb l'empresa podrà acordar la realització de la jornada de forma continuada.

En cas que s'establisca la jornada continuada, tot el personal tindrà dret a un descans de vint minuts computables dins de la jornada laboral.

Durant els períodes d'inactivitat lectiva que s'establisquen cada any al calendari escolar dels centres educatius i de dia d'atenció primerenca, la jornada diària per a tot el personal serà de sis hores i es realitzarà de forma continuada.

Article 35. Distribució de la jornada setmanal

La jornada setmanal per al personal d'atenció directa dels centres educatius i centres de dia d'atenció primerenca serà de 25 hores lectives i 5 complementàries més un nombre d'hores, segons determine la Conselleria d'Educació.

En els centres ambulatoris d'atenció primerenca, la jornada del personal d'atenció directa serà de 35 hores setmanals, amb un còmput anual de 1.372 hores. L'empresa i els representants dels treballadors acordaran de comú acord quantes d'estes 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 inserció social la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores setmanals, amb un còmput anual de 1.548 hores. L'empresa, de comú acord amb els representants dels treballadors, acordarà quines són complementàries.

En residències i pisos tutelats i centres específics per a malalts mentals crònics la jornada del personal d'atenció directa serà de 37,5 hores, amb un còmput anual de 1.612 hores.

El personal d'administració i servicis de tots els centres tindrà una jornada màxima setmanal de 37 hores i mitja, amb un còmput anual de 1.612 hores.

Jornada per al personal d'associacions i programes no recollits en els apartats anteriors: 37,5 hores setmanals, amb un còmput anual de 1.612 hores.

En els centres especials d'ocupació la jornada màxima setmanal serà de 38 hores, amb un còmput anual de 1.672 hores.

CAPÍTOL II. VACANCES

Article 36. Vacances d'estiu

Tot el personal afectat per este conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

En els centres ambulatoris i d'atenció primerenca el personal gaudirà d'un mes i quinze dies de vacances anuals retribuïdes, preferentment a l'estiu.

En els centres educatius i centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa iniciarà les vacances una setmana després de la data indicada al 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 tornada d'este, segons la data establida pel mateix calendari escolar.

Article 37. Setmana Santa i Nadal

En els centres d'educació i centres de dia d'atenció primerenca, el personal d'atenció directa tindrà dret a les mateixes vacances que s'establisquen anualment per a l'alumnat al calendari escolar per a estos períodes.

En els servicis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i habitatges) gaudiran de tretze dies laborables de vacances durant els períodes de Setmana Santa i Nadal. Si no és possible gaudir d'estos dies en eixos períodes, es pactarà amb la representació dels treballadors en quin altre període de l'any poden gaudir-se, i quedarà clarament fixat en el calendari laboral de cada any.

las 10 de la noche y las 6 de la mañana, el personal de plantilla afectado percibirá un plus específico que se contempla en el artículo 65.

Artículo 34. Jornada continuada

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, si la legislación no obliga a lo contrario, los representantes sindicales de común acuerdo con la empresa podrán acordar la realización de la jornada de forma continuada.

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

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

Artículo 35. Distribución de la jornada semanal

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II. VACACIONES

Artículo 36. Vacaciones de verano

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

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

En los Centros Educativos y Centros de Día de atención temprana, el personal de atención directa iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada en el Calendario Escolar publicado por la 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 37. Semana Santa y Navidad

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

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

En els centres especials d'ocupació els treballadors i treballadores tindran dret a sis dies laborables distribuïts al llarg de l'any.

La resta de treballadors gaudirà de tretze dies laborables de vacances, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

CAPÍTOL III. MALALTIES

Article 38. El cobrament durant el període de I.T.

Els treballadors i treballadores 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 al període de baixa, durant els tres primers mesos. En cas de continuar la incapacitat, es pagarà fins al 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació percebran el 75% de la seua retribució total, inclosos els increments salarials produïts durant el període de baixa.

En cas dels mestres dels col·legis d'educació especial concertats o amb conveni este 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 pagada per la Conselleria d'Educació i Ciència.

Article 39. Coincidència de vacances i I.T.

Si la incapacitat temporal o el permís per maternitat coincidixen amb el període de vacances estivals, estes es gaudiran fins a completar el mes immediatament després de l'alta, o quan acorden les parts.

CAPÍTOL IV. PERMISOS

Article 40. Permisos retribuïts

Els treballadors i treballadores, amb avís previ i amb el justificant corresponent, es podran absentar del treball, amb dret a remuneració, pel temps i algun dels motius següents:

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

b) Fins a tres dies laborables en cas de malaltia greu, operació quirúrgica amb hospitalització o sense, o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unions de fet degudament registrades. Quan per eixe 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.

c) Pel naixement d'un fill o filla, o en cas d'adopció, el pare tindrà dret a un permís de tres dies laborables, consecutius o no, però compresos en el període de 15 dies a partir de la data del naixement o de l'arribada de l'adoptat a la llar. A estos efectes, el part per cesària tindrà la consideració d'operació quirúrgica.

d) Es concedirà el temps necessari per a assistir el treballador o acompanyar els seus fills menors d'edat o els familiars de primer grau majors de 65 anys a consultes de la Seguretat Social, tant del metge de capçalera com dels especialistes, quan no siga possible acudir fora de les hores de treball.

e) Un dia per trasllat de domicili habitual en la mateixa localitat i dos en distinta.

f) Un dia per boda de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per este motiu es requerisca desplaçar-se a 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.

g) Permís per compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran dret a llicència durant el temps necessari per al compliment sempre que este no es puga efectuar fora de l'horari de treball.

h) Pel temps indispensable per a atendre els danys produïts per catàstrofes en els béns immobles que constituïsquen l'habitatge habitual del treballador.

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

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

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

CAPÍTULO III. ENFERMEDADES:

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

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

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

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

Artículo 39. Coincidencia de vacaciones e I.T.

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

CAPÍTULO IV. PERMISOS

Artículo 40. Permisos retribuidos

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

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

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

c) Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha del nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. A estos efectos, el parto por cesárea tendrá la consideración de operación quirúrgica.

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

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

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

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

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

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

j) Per a realitzar exàmens oficials es concedirà únicament el temps necessari per a la realització de l'examen.

k) Per a assistir a cursets de preparació al part les embarassades podran sol·licitar, a partir del sisé mes, una hora diària tres vegades a la setmana.

l) Per a guardar el repòs prescrit pel metge en el certificat P.10, quan la duració de la malaltia no siga causa d'una IT.

Tot el personal dels centres especials d'ocupació disposarà d'un dia d'assumptes propis, a partir de l'1 de gener de 2001.

D'acord amb l'article 8 de la Llei 1/2001, de 6 d'abril, de la Generalitat Valenciana, els convivents en els termes expressats en la llei mencionada mantindran els mateixos beneficis reconeguts a les parelles que hagen contret matrimoni.

Article 41. Permís sense sou

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

Article 42. Maternitat, paternitat i atenció de menors o familiars que no puguen valdre's per ells mateixos

Les empreses afectades per este conveni s'ajustaran al que regula la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Les treballadores, per part, tindran dret a 16 setmanes retribuïdes, 18 en cas de part múltiple, distribuïdes a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas que ambdós progenitors treballen, esta, al començament del període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que al moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs rebran el complement necessari fins a completar el 100% de la retribució que percebrien si estigueren treballant.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, fixada a la seua elecció, que podrà ser dividida en dues fraccions. La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. El pare i la mare podran gaudir indistintament per ambdós progenitors en cas que ambdós treballen.

Els treballadors (ambdós progenitors) que facen ús d'este dret, podran substituir-lo pels temps equivalent de llicència retribuïda, que s'haurà de gaudir a continuació del període indicat en el punt 2 del present article. En el cas dels professors dels col·legis esta llicència serà d'un mes.

El personal que per raons de guarda tinga al seu càrrec directe algun menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una llicència consistent en una reducció proporcional de les retribucions i horari. Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció 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. En finalitzar el període d'esta llicència tornarà automàticament a la seua jornada laboral anterior.

En cas d'adopció o acolliment de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Este permís també es gaudirà en cas d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys, quan es tracte de menors discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provenir de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades per servicis socials competents. En cas que ambdós progenitors treballen, el permís es distribuirà

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

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

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

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

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

Artículo 41. Permiso sin sueldo

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

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

Las empresas afectadas por este convenio 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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán sustituirlo por el tiempo equivalente de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el punto 2 del presente artículo. En el caso de los profesores de los colegios esta licencia será de un mes

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

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales com-

a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En el supòsit d'adopció o acolliment, el personal tindrà dret al temps necessari per a realitzar totes aquelles gestions que siguen d'obligat compliment 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 pels temps necessari.

Els treballadors tindran dret al gaudi del permís de paternitat establit en l'Estatut dels Treballadors i la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.

CAPÍTOL V. CURSOS

Article 43. Formació permanent

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

Quan estos cursos de reciclatge siguen a proposta de l'empresa, esta pagarà les despeses. En la resta de supòsits l'empresa estudiarà fórmules d'ajuda per a sufragar els costos.

Per a la realització d'exàmens oficials s'ajustarà al que disposa l'article 40,j) d'este conveni.

CAPÍTOL VI. EXCEDÈNCIES

Article 44

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

En ambdós casos el treballador o treballadora no tindrà dret a retribució, excepte el que establix el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 45. 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 pertanya el treballador tinga representativitat legal suficient en el sector.

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

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

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

f) Qualsevol altra que legalment s'establisca.

Les excedències previstes en els apartats c) i e), el període de duració de les quals puga gaudir-se de forma fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 46. Regulació de l'excedència forçosa

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

Una vegada 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, hi causarà baixa definitiva.

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

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

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

CAPÍTULO V. CURSOS

Artículo 43. Formación permanente

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

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

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

CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS

Artículo 44

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 45. Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa las siguientes:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el sector.

c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, hasta el segundo grado de consanguinidad, computándose la antigüedad los dos primeros años.

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

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

f) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Las excedencias contempladas en los apartados c y e, cuyo periodo de duración puede disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 46. Regulación de la excedencia forzosa

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

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

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la documentació acreditativa corresponent.

Article 47. Excedència voluntària

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

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim d'un any, amb reserva del lloc de treball. Esta excedència podrà prolongar-se fins a tres anys, amb reserva del lloc de treball si així ho acorden les dues parts.

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

A estos efectes no s'entendrà per vacant la realització d'una substitució temporal.

No obstant això, si es produïx una vacant d'inferior categoria a la que abans ocupava el treballador en excedència podrà optar a ella 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 és motivada per gaudiment 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 este 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 este article l'excedència voluntària en les condicions que es marquen en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, és a dir: "El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que es reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no major a cinc anys. Este dret sols podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior".

Article 48. Reingrés del treballador

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

CAPÍTOL VII. JUBILACIONS

Article 49. Jubilacions anticipades

Les empreses i els seus empleats i empleades de mutu acord podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades previstes en la legislació vigent.

Article 50. Reducció de la jornada

A partir dels 55 anys el treballador o treballadora podria sol·licitar la reducció de la jornada d'atenció directa a la meitat del que estipula el conveni per a la seua categoria laboral, sempre que el funcionament de l'empresa ho permeta i completar la resta de la jornada amb altres activitats de l'empresa, mantenint-se-li les retribucions íntegres.

Tot treballador pot sol·licitar la reducció de la jornada a partir dels 55 anys, amb la reducció proporcional del seu salari. L'empresa, davant d'esta sol·licitud, estarà obligada a concedir-la immediatament.

Article 51. Contractes de relleu

Al personal contractat per a completar la jornada dels treballadors i treballadores que facen ús de l'article anterior, se li farà un contracte de relleu amb les condicions que estipula la legislació vigent i amb dret a ampliació de la jornada al moment que es produïsca el cessament o jubilació definitiva de la persona a qui està rellevant.

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

Artículo 47. Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

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

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

Se incluye también en este artículo la excedencia voluntaria en las condiciones que se marcan en el artículo 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia".

Artículo 48. 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.

CAPÍTULO VII. JUBILACIONES

Artículo 49. Jubilaciones anticipadas

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

Artículo 50. Reducción de la jornada

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

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

Artículo 51. Contratos de relevo

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

TÍTOL VI. RETRIBUCIONS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 52. Salaris

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'este conveni estarà constituït per:

a) Salari base

b) Complements específics.

c) Complements per l'exercici de càrrecs unipersonals.

d) Antiguitat.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral. Serà pagat en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o altres modalitats, amb acord previ amb els treballadors.

Article 53. Treballs de categoria superior

Quan s'encarregue al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponent a la seua categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquella mentre subsistisca esta situació.

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

Article 54. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa esta necessita destinar algú a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, sols podrà fer-ho pel temps imprescindible i li mantindrà la retribució i la resta de drets corresponents a la seua categoria professional. Esta situació es plasmarà per escrit en un acord, precisant, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a este article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 55. 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 demanarà un informe del representant dels treballadors. En els centres concertats el titular tramitarà la petició davant l'administració perquè esta satisfaça la bestreta.

Article 56. Taules salarials

Les taules salarials corresponents al 2009 que apareixen en els annexos del present conveni corresponen a la jornada que, per a les diferents categories, es pacta als articles corresponents, així com les que es negocien en els anys 2010, 2011 i 2012.

Article 57. Antiguitat

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

Article 58. Pagues extraordinàries

Els treballadors i les treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cada una d'elles 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 se li pagaran els complements de venciment superior al mes abans expressats, i es prorratejarà el seu import en proporció al temps de servici.

De comú acord entre l'empresari i els interessats, es podrà acordar el prorrateig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no es feia fins ara.

TÍTULO VI. RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 52. Salarios

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

a) Salario base

b) Complementos específicos.

c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.

d) Antigüedad.

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

Artículo 53. Trabajos de categoría superior

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

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

Artículo 54. Trabajos de categoría inferior

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

Artículo 55. Anticipos

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

Artículo 56. Tablas salariales

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

Artículo 57. Antigüedad

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

Artículo 58. Pagas extraordinarias

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

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

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

Article 59. Roba de treball

L'empresa facilitarà roba de treball a tot el personal o, en cas contrari, li pagarà per este concepte la quantitat de 31,22 euros anuals.

Article 60. Clàusula de desvinculació / Inaplicació salarial

Atenent el que establix la redacció de l'Estatut dels treballadors en l'article 85.2, les parts s'avenen a establir les condicions i els procediments següents per a la no aplicació de l'increment salarial del present conveni que s'articula dins de les atribucions atribuïdes a la Comissió Paritària.

Les empreses que acrediten objectivament i fefaentment situació de dèficit o pèrdues mantingudes en l'exercici econòmic anterior, tindran l'opció sempre que respecten els requeriments i les condicions que a continuació es detallen, de deixar d'aplicar l'increment pactat per a l'any en curs.

Les empreses en què al seu parer concórreguen les circumstàncies expressades en el paràgraf primer, comunicaran en l'improrrogable termini de 20 dies a partir de la publicació del conveni en el DOCV als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària d'este conveni, la seua intenció d'acollir-se al procediment regulat en la present clàusula.

En el termini de 30 dies des de la publicació en el DOCV l'empresa entregarà als representants dels treballadors les dades comptables a què s'ha fet referència, i dins d'estos mateixos terminis les parts acordaran si pertoca o no acollir-se al que establix esta clàusula.

L'acord o desacord serà comunicat a la Comissió Paritària en el termini dels 5 dies següents d'haver-se produït, la qual procedirà en la forma següent:

En cas d'acord, la Comissió Paritària registrarà la declaració i justificarà la seua recepció, i arxivarà totes les actuacions que haja seguit fins al moment, excepte indicis fonamentats de frau o abús de confiança.

En el cas de desacord la Comissió Paritària examinarà les dades posades a la seua disposició, demanarà la documentació complementària i els assessoraments que estime oportuns, escoltarà les parts i es pronunciarà per unanimitat sobre si en l'empresa que s'examina concorren, o no, les circumstàncies expressades en el paràgraf primer. Si no es produïx acord unànime, la Comissió Paritària sol·licitarà informe de l'autoritat laboral que serà vinculant per als seus membres. El procediment establit dins de l'apartat b) es durà a terme en el termini de 90 dies naturals següents a la publicació d'este conveni en el DOCV.

Si la Comissió Paritària interpreta que en l'empresa es donen les circumstàncies previstes en este article, ho comunicarà als representant dels treballadors i a la direcció de l'empresa, a efectes que apliquen les condicions salarials d'esta clàusula. Una vegada transcorregut el període de desvinculació els salaris aplicables seran els vigents en este conveni.

Els representants legals dels treballadors i els membres de la Comissió Paritària estan obligats a tractar de mantindre en la major reserva la informació rebuda i les dades a què s'haja tingut accés, com a conseqüència del que establixen els paràgrafs anteriors, i observaran respecte i sigil professional.

El termini de 30 dies establit en el paràgraf quart serà prorrogat com a màxim 30 dies naturals, per acord de la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors, sempre que ho comuniquen conjuntament a la Comissió Paritària.

El termini de què disposa la Comissió Paritària per a prendre decisions, podrà ser també prorrogable per 15 dies naturals per acord unànime dels seus membres.

Totes les comunicacions referides en este article hauran d'efectuar-se per mitjà d'escrit per correu certificat amb justificant de recepció.

Els terminis establits en este article seran de caducitat a tots els efectes. En els terminis prorrogables, la caducitat operarà al terme de la pròrroga si n'hi ha.

En tot cas ha d'entendre's que el que establixen els paràgrafs precedents només afecta l'increment salarial pactat, i les empreses afectades es troben obligades pel contingut del seu text.

La Comissió Paritària entendrà i resoldrà sobre qualsevol dubte que puga sorgir en la instrumentalització de la present clàusula de desvinculació.

Artículo 59. Ropa de trabajo

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

Artículo 60. Cláusula de descuelgue / Inaplicación salarial.

Atendiendo a lo establecido en la redacción del Estatuto de los trabajadores en su artículo 85.2, las partes se avienen a establecer las siguientes condiciones y procedimientos para la no aplicación del incremento salarial del presente convenio que se articula dentro de las atribuciones atribuidas a la Comisión Paritaria.

Las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico anterior, tendrán la opción siempre que respeten los requerimientos y condiciones que a continuación se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso.

Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicaran en el improrrogable plazo de 20 días a partir de la publicación del convenio en el DOCV a los representantes de los trabajadores /as y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de 30 días desde la publicación en el DOCV la empresa entregará a los representantes de los trabajadores /as los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión paritaria en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará el recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta el momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso de confianza.

En el caso de descuerdo la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oirá a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si en la empresa que se examina concurren, o no, las circunstancias expresadas en el párrafo primero. Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria solicitara informe de la autoridad laboral que será vinculante para los miembros de la misma.

El procedimiento establecido dentro del apartado b) Se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el DOCV.

Si la Comisión paritaria interpreta que en la empresa se dan las circunstancias previstas en este articulo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido el periodo de descuelgue los salarios aplicables serán los vigentes en este convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión paritaria están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respeto y sigilo profesional.

El plazo de 30 días establecido en el párrafo cuarto será prorrogado como máximo 30 días naturales, por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores /as, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión paritaria.

El plazo de que dispone la Comisión paritaria para tomar decisiones, podrá ser también prorrogable por 15 días naturales por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes solo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del mismo.

Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentalización de la presente cláusula de descuelgue será la Comisión paritaria la que entienda y resuelva sobre los mismos.

Si no hi ha acord en la Comissió Paritària se sotmetrà el desacord als procediments previstos en l'Acord sobre creació del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Este mateix procediment s'aplicarà per a les altres possibles modificacions establides en l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL II. COMPLEMENTS ESPECÍFICS

Article 61. Càrrecs temporals

El personal a qui se li encarregue alguna de les categories funcionals descrites en els articles corresponents percebrà, mentre exercisca la seua tasca, les gratificacions temporals assenyalades a l'efecte en les taules salarials.

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

Article 62. Plus de transport

Aquelles empreses que estiguen pagant alguna quantitat com a millora per concepte de transport o distància continuaran fent-ho, sense que siga susceptible d'absorció durant la vigència del present conveni, i s'incrementarà en el mateix percentatge que augmente el salari.

Quan un centre de treball estiga situat a més de 2 km. de la població, l'empresa posarà a disposició dels seus empleats i empleades mitjans de transport adaptats al seu horari, els pagarà l'import del bitllet en un mitjà de transport públic, si n'hi ha, o en últim terme pagarà a cadascun l'import de 0,26 €. per quilòmetre.

Article 63. Vigilància del transport i del menjador

Transport

La vigilància del transport serà encarregada a personal contractat per a este servici.

Quan el personal de plantilla utilitze per als seus desplaçaments al centre de treball el mateix vehicle en què viatgen les persones amb discapacitat i li siga encomanada la seua vigilància, tindrà dret a una gratificació de 111,47 € si la dedicació és d'una hora diària, i 163,51 € si és de dos. Este servici no computarà com a integrant de la jornada laboral; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

No tindrà dret a este complement qui realitze el servici dins de la seua pròpia jornada de treball. En este cas el servici no tindrà caràcter voluntari.

Menjador

La vigilància i atenció del menjador serà encarrega a personal contractat per a este servici.

Quan el personal de plantilla se'n faça càrrec de l'atenció i vigilància, a qui li siguen encomanades estes tasques tindrà dret a una gratificació mensual de:

– Vigilància de menjador: 66,87 € si la dedicació és d'una hora diària, i de 126,37 € si és de dos.

– Donar de menjar: 111,47 € per una hora de dedicació, 163,51 € per dues hores.

Este servici no computarà com a integrant de la jornada; en tot cas estes hores tindran caràcter voluntari.

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

Article 64. Ús de vehicle propi

Quan es requerisca a un treballador o treballadora per a prestar voluntàriament un servici amb ús del seu vehicle particular se l'indemnitzarà a raó de 0,26 € per km recorregut.

Article 65. Treball nocturn

Les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí tindran la consideració de treball nocturn i es retribuiran amb un complement específic de nocturnitat que equivaldrà al 25% sobre el salari ordinari.

Si no hay acuerdo en la Comisión Paritaria se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo sobre creación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Este mismo procedimiento se aplicará para las demás posibles modificaciones establecidas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

Artículo 61. Cargos temporales

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

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

Artículo 62. Plus de transporte

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

Cuando un centro de trabajo esté situado a más de 2 km del casco de la población, la empresa pondrá a disposición de sus empleados y empleadas medios de transporte acoplados al horario de los mismos, les abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere, o en último término abonará a cada uno el importe 0,26 € por kilómetro.

Artículo 63. Vigilancia del transporte y del comedor

Transporte

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

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

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

Comedor

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

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

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

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

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

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

Artículo 64. Uso de vehículo propio

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

Artículo 65. Trabajo nocturno

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

Article 66. 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 recollit en els annexos de taules salarials. Este complement correspon a cada mòdul de vuit hores treballades en diumenge o festiu. Per cada hora treballada en festiu o diumenge correspondrà la quantitat que apareix en l'annex mencionat per a cada categoria, dividida per 8.

Article 67. Hores extraordinàries

Són hores extraordinàries totes aquelles que es realitzen per damunt de la jornada estipulada en este conveni per a cada categoria 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, previ acord entre empresa i treballadors, podran ser compensades amb dies de permís.

Article 68. Manutenció

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

Article 69. Dietes

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

Si el desplaçament es realitza en transport públic se li pagarà el preu del bitllet. Si ho fa en vehicle propi es remetrà al que disposa l'article 63 d'este conveni.

Article 70. Premi de jubilació

Tots els treballadors i treballadores tindran dret a percebre en jubilar-se un premi de jubilació si compten almenys amb una antiguitat de 15 anys en l'empresa.

Percebran l'import corresponent a tres mensualitats extraordinàries, si bé als centres que reben subvenció de la Conselleria de Benestar Social, la percepció de la tercera mensualitat estarà condicionada al fet que l'esmentada conselleria aporte els fons necessaris. L'import d'estes mensualitats serà igual al salari real que perceba el treballador al moment de la seua jubilació, excepte el cas dels treballadors que hagen optat per la jubilació parcial, en què es calcularà com si mantinguera la jornada completa.

En els centres educatius, tot el personal percebrà, a més de les tres mensualitats, una més per cada quinquenni complit que excedisca dels quinze primers anys, sempre que la Conselleria d'Educació es faça càrrec d'estes quantitats.

Article 71. Gratificació extraordinària

Tot el personal, excepte el dels centres d'educació especial concertats, tindrà dret, en complir els dotze anys de servici a l'empresa, a una gratificació extraordinària equivalent al 7% de la remuneració anual establida per a la seua categoria en les taules salarials corresponents a l'any 2000. Esta gratificació es percebrà cada vegada que el treballador complisca un múltiple de dotze anys d'antiguitat.

L'empresa podrà prorratejar esta paga en tres anys.

Per als treballadors als quals s'aplica la taula general sols serà d'aplicació durant els anys 2009 i 2010.

Per als treballadors als quals correspon la taula de programes o la taula de centres especials d'ocupació i complisquen este requisit durant el 2011, percebran el 80% d'esta paga i per als que els complisquen en el 2012, el 60% respectivament.

Article 72. Pagament d'endarreriments

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

Artículo 66. Plus de festividad

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

Artículo 67. Horas extraordinarias

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

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

Artículo 68. 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 69. 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 62 de este Convenio.

Artículo 70. Premio de jubilación

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

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

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

Artículo 71. Gratificación extraordinaria

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

La empresa podrá prorratear esta paga en tres años.

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

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

Artículo 72. – 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.

TÍTOL VII. RÈGIM ASSISTENCIAL

CAPÍTOL I. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 73

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció d'aquelles mesures que siguen necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

Amb esta finalitat, les empreses i el personal afectat per este conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 54/2003 de 12 de desembre de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, 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.

Article 74. Examen de salut

El personal afectat per este conveni tindrà dret a un examen de salut específic, adequat al risc laboral d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, (art. 22), 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 servicis que en esta matèria oferix la mútua contractada.

Article 75. Malalties professionals

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

Article 76. Canvi de lloc de treball per a embarassades

En cas d'embaràs de les treballadores afectades per este 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.

Article 77. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

En el marc del present 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. La dita Comissió tindrà com a objectiu coordinar, executar i supervisar el desplegament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i adequar-lo 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 este conveni els mitjans necessaris per a evitar estes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores. A estos efectes, la Comissió sol·licitarà a les empreses la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi.

Esta Comissió fixa el seu domicili de València-46001, C/ Quart, 10, baix L, i es reunirà semestralment.

CAPÍTOL II. MILLORES SOCIALS

Article 78. Prioritat d'admissió en els centres

La Comissió Paritària estudiarà la fórmula de fer valdre la prioritat d'admissió en els centres per als fills, germans o tutelats dels treballadors i treballadores i del titular dels centres afectats per este conveni.

Article 79. 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 este conveni.

TÍTULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 73

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

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

Artículo 74. Examen de salud

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

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

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

Artículo 75. 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 76. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas

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

Artículo 77. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

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

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

CAPÍTULO II. MEJORAS SOCIALES

Artículo 78. Prioridad de admisión de usuarios en los centros

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

Artículo 79. 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.

D'esta pòlissa serà contractant, beneficiària i depositària l'empresa.

Les empreses afectades per este conveni hauran de disposar d'esta pòlissa al termini de dos mesos, a partir de la publicació d'este conveni, notificaran públicament al començament de cada curs escolar als seus treballadors i treballadores els detalls d'esta i els procediments a seguir en cas de sinistre, i posaran a disposició de la representació legal dels treballadors una còpia de la pòlissa.

Haurà d'estar assegurat tot el personal, inclòs aquell 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 esta pòlissa.

– Accidents individuals patits pels assegurats en l'exercici de la professió. Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent o mort: 18.700 € com a mínim, en les pòlisses que es renoven a partir de la publicació del present conveni.

CAPÍTOL III. FORMACIÓ

Article 80. Formació

La Mesa Negociadora s'adherix a l'Acord Nacional de Formació Contínua de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació (FTFE).

Article 81. Comissió Sectorial de Formació

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

Article 82. Principis generals

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

Article 83. Objectius de la formació

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

a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'este.

b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.

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

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

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

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

Article 84. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a assistir a cursos els treballadors i treballadores que hagen participat en menys ocasions, i aquells treballadors i treballadores que estiguen ocupant llocs de treball relacionats directa-

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 80. Formación

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

Artículo 81. 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 Comunitat Valenciana como en el estatal.

Artículo 82. 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 83. Objetivos de la formación

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

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

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

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

d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

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

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental.

Artículo 84. 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

ment amb la matèria objecte del curs o la desenvolupen en un futur pròxim, així com els treballadors i treballadores temporals, no qualificats o persones amb discapacitat.

Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord.

CAPÍTOL IV. DRETS SINDICALS

Article 85. Tancaments i expedients de regulació d'ocupació

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

Article 86. De tots els treballadors

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

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

Article 87. De l'assemblea de treballadors i treballadores

Es garantix el dret dels treballadors i treballadores de l'empresa a reunir-se sense presència d'esta, sempre que no es pertorbe el desenvolupament de les activitats 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 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 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 perjuís en l'activitat normal de l'empresa.

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

Article 88. Dels afiliats i afiliades

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

a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que disposen els estatuts del sindicat.

b) Fer 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 envie el seu sindicat.

d) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar els afiliats i els treballadors en general, l'empresa posarà a la seua disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de situar al centre de treball i en lloc on es garantisca un adequat accés a este per tots els treballadors i treballadores.

Article 89. Descompte de la quota sindical

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

Article 90. Seccions sindicals

Es podran crear seccions sindicals de les organitzacions sindicals més representatives sempre que el sindicat compte amb almenys quatre afiliats en el centre. Els representants d'estes seccions sindicals no comptaran amb els drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comité d'empresa, llevat que tinguen esta condició.

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.

CAPÍTULO IV. DERECHOS SINDICALES

Artículo 85. 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 86. 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 87. 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 88. De los afiliados y afiliadas

De acuerdo con el artículo 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 89. 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 90. Secciones sindicales

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

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconega i els que es determinen en este conveni, entre ells:

– Difusió lliure a l'empresa de les seues publicacions, avisos i opinions.

– El de reunió als 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 ho haja representativitat d'alguna de les organitzacions firmants del present conveni, es podran constituir seccions sindicals amb els mateixos drets que la llei atorga als delegats de personal o membres de comités d'empresa.

Article 91. Representants dels treballadors i membres de comités d'empresa

El treballador, amb avís previ i amb una antelació mínima de 24 hores i justificació, es podrà absentar del treball, amb dret a remuneració, per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment i en este 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 mencionat, en gaudirà en la jornada immediatament anterior a l'activitat que haja de realitzar.

Article 92. Garanties dels delegats i delegades de personal

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

Article 93. Acumulació d'hores sindicals

Per a facilitar l'activitat sindical a l'empresa, província, regió, comunitat autònoma o Estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la Mesa Negociadora d'este conveni podran acumular les hores dels distints 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 disposa este article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Cada central sindical podrà negociar amb la patronal, al nivell que corresponga, l'acumulació d'hores sindicals esmentada.

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

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

Article 94. Negociació col·lectiva

Els treballadors i les treballadores afiliats a centrals sindicals amb implantació en el sector a nivell nacional o autonòmic que es mantinguen en actiu en alguna empresa i hagen estat designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), amb avís previ i justificació posterior, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguen necessaris per a l'adequat exercici 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 95. Drets dels sindicats

Els que exercisquen càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret, a:

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

b) El gaudiment 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 91. 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 92. 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 93. 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 94. 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 95. 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 hauran d'incorporar-se al seu lloc de treball dins dels dos mesos següents a la data del cessament del seu càrrec.

Article 96. Eleccions sindicals

Als centres amb cinc o més treballadors es podran realitzar eleccions sindicals si així ho sol·licita algun dels sindicats representatius del sector.

TÍTOL VIII . FALTES, SANCIONS, INFRACCIONS

CAPÍTOL I. FALTES

Article 97. Faltes

Tota falta comesa per un treballador o treballadora es classifica, segons la seua importància, en:

a) Falta lleu

b) Falta greu

c) Falta molt greu.

Article 98. Faltes lleus

Són faltes lleus:

– Tres faltes de puntualitat comeses durant un període de trenta dies.

– No notificar en un termini de vint-i-quatre hores següents a l'absència, els motius que van justificar la falta al treball.

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

– Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.

– No cursar en el termini oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per causa justificada, a menys que siga evident la impossibilitat de fer-ho.

– Negligència en la conservació del material i les instal·lacions i en el control d'assistència, disciplina i atenció als usuaris.

Article 99. Faltes greus

Són faltes greus:

– Més de tres i menys d'onze faltes de puntualitat comeses en un període de trenta dies.

– Faltar injustificadament al treball un dia en un període de trenta dies.

– L'incompliment de les obligacions educatives, d'acord amb la legislació vigent.

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

– Discussions públiques amb companys o companyes de treball en l'empresa, que menyspreen davant els usuaris la imatge d'un treballador o treballadora.

– La reiteració o reincidència en falta lleu en un mateix trimestre sempre que hi haja existit sanció.

Article 100. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

– Onze o més faltes de puntualitat comeses durant un període de trenta dies.

– Més de vint faltes de puntualitat comeses en un any, sempre que haja existit sanció.

– La falta injustificada al treball durant dos dies en un període de trenta.

– La simulació de malaltia o accident.

– Els maltractaments de paraula o obra a les persones amb discapacitat, les seues famílies, caps o companys.

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

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 96. Elecciones sindicales

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

TÍTULO VIII. FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I. FALTAS

Artículo 97. Faltas

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

a) Falta leve

b) Falta grave

c) Falta muy grave.

Artículo 98. Faltas leves

Son faltas leves:

– Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

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

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

– Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

– No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

– Negligencia en la conservación del material y las instalaciones y en el control de asistencia, disciplina y atención a los usuarios.

Artículo 99. Faltas graves

Son faltas graves:

– Más de tres y menos de once faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.

– Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

– El incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

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

Artículo 100. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

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

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

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

– La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

– L'abandonament injustificat i reiterat de la funció encomanada a la seua categoria professional que ocasione perjudicis al servici.

– L'abús d'autoritat.

– La reincidència en falta greu, si es comet dins dels tres primers mesos següents a haver-se produït la primera i sempre que esta haguera estat sancionada.

Article 101. Reincidència

Únicament es considerarà reincidència a l'hora de la catalogació de les faltes si hi ha sanció per la comissió de la primera falta.

Article 102. Prescripció de les faltes

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran:

– les faltes lleus, als deu dies;

– les greus, als quinze dies,

– i les molt greus, als cinquanta dies

S'entenen estos terminis des del moment en què l'empresa va tindre coneixement de la comissió de la falta.

CAPÍTOL II. SANCIONS

Article 103. Sancions

Les sancions seran:

Per a faltes lleus: amonestació verbal en presència dels representants sindicals; i si foren reiterades, amonestació per escrit.

Per faltes greus: amonestació per escrit o suspensió d'ocupació i sou entre un i quinze dies, amb constatació en l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou fins a seixanta dies, amb o sense advertència d'acomiadament. Acomiadament.

Article 104. Mecanisme

Totes les sancions seran comunicades per escrit a l'infractor, siga quin siga el grau de la falta, indicant la data i el fet que la van motivar. La comunicació s'ha de fer dins del termini i en la forma assenyalats i el treballador o treballadora haurà de signar el justificant de recepció.

El treballador o treballadora tindrà cinc dies per a formular al·legacions per escrit a fi de defendre's.

El representant legal de l'empresa o persona en qui haja delegat estes funcions remetrà ambdós documents al comité d'empresa o al delegat o delegada sindical, amb l'objecte que s'emeta l'informe oportú en el termini de tres dies, finalitzat el qual l'empresa presentarà la documentació al Consell de Centre o òrgan equivalent perquè en prenga coneixement.

L'incompliment per part de l'empresa dels tràmits previstos en este article determinarà la nul·litat de les sancions imposades.

Article 105. Reducció de les sancions

El titular de l'empresa, després d'escoltar les al·legacions, vistos els informes emesos pels diversos òrgans i tenint en compte les circumstàncies que concorren en el fet i la conducta ulterior del sancionat, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus.

CAPÍTOL III. INFRACCIONS DELS EMPRESARIS

Article 106

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

Si al termini de deu dies, des de la notificació oficial al titular, no s'ha rebut solució, o esta no és satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant de la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, al termini màxim de vint dies des de la recepció d'este, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació.

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

– El abuso de autoridad.

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

Artículo 101. Reincidencia

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

Artículo 102. Prescripción de las faltas

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

– las faltas leves, a los diez días

– las graves, a los quince días

– y las muy graves, a los cincuenta días

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

CAPÍTULO II. SANCIONES

Artículo 103. Sanciones

Las sanciones serán:

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

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

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

Artículo 104. Mecanismo

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

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

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

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

Artículo 105. Reducción de las sanciones

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

CAPÍTULO III. INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS

Artículo 106

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

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

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

En tot cas s'ajustarà al que preveuen les disposicions legals vigents i especialment al que disposa la Llei 8/1988 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada i vacances més beneficioses que estiguen gaudint els treballadors i treballadores abans de l'entrada en vigor d'este conveni i es conservaran com a dret *ad personam*.

Segona

Mediació i Arbitratge: les parts negociadores del present conveni s'adherixen a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), així com al seu reglament d'aplicació, que vincularà a la totalitat de les empreses i a la totalitat dels treballadors representats, actuant en primera instància la Comissió Paritària d'este conveni.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

A partir de la publicació del present conveni, no es podrà contractar ningú amb una categoria distinta a les previstes en este.

Segona

A efectes econòmics a partir de l'any 2002 s'aplicarà un augment lineal al professor titular (B8) igual a la quantitat mensual que augmente el salari del monitor durant l'exercici corresponent i mentre no es complete l'homologació salarial, mantenint per la seua banda els triennis dins de les respectives categories.

Tercera

Als centres d'educació especial concertats o amb conveni, la categoria de cuidador és a extingir.

Quarta

En els centres especials d'ocupació, en el cas que algun treballador gaudisca d'un salari superior provinent d'una categoria suprimida, se'ls aplicarà en 2009 un increment de l'1,5% sobre el seu salari, i en anys successius se li aplicarà el mateix increment que a la resta de categories, sobre el seu salari.

Cinquena

En el cas que es produïsca una modificació del SMI, les categories professionals i els salaris afectats que queden per davall d'este s'ajustaran a l'alça i mantindran la mateixa diferència percentual que hi ha en l'actualitat entre ells.

Sisena

Mentre no es posen en marxa els equips multiprofessionals, i per a aquelles qüestions que expressament així estiguen regulades per una altra norma legal, els centres especials d'ocupació i respecte a totes les noves actuacions que es promouen en l'àmbit laboral hauran de sol·licitar els preceptius informes davant dels centres base de benestar social amb una antelació mínima de 10 dies, passat el qual sense rebre contestació, es considerarà favorable per silenci administratiu.

En cas de discrepància entre ambdues parts, podrà acudir-se a la Comissió Paritària si ambdues parts així ho convenen, la qual tindrà un termini màxim de 15 dies per a resoldre des de la presentació de la sol·licitud.

Esta sol·licitud podrà presentar-se per una de les parts o per ambdues, i s'haurà de ratificar en el primer dels casos en el termini màxim de cinc dies, des que la Comissió Paritària ho comunique fefaentment.

Setena

La Comissió Paritària serà l'òrgan encarregat de resoldre els dubtes que sorgisquen sobre l'aplicació de la taula de programes.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

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

Segunda

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

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

Segunda

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

Tercera

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

Cuarta

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

Quinta

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

Sexta

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

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

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

Séptima

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

Vuitena

Els agents socials firmants d'este conveni entenen que hi ha certes categories professionals que han de millorar-se a nivell professional i retributiu. Entre elles aquelles que fan referència a l'atenció personalitzada dels treballadors amb discapacitat intel·lectual, malalts mentals o físics amb mes del 65% a través de les Unitats de Suport, per esta raó una de les negociacions bàsiques amb l'administració és aconseguir una ràtio adequada entre tècnics i personal, així com un finançament complet dels costos d'este personal assistit.

En este sentit, i si a través de la Mesa Tècnica del SERVEF o qualsevol organisme que el substituïsca, poguera aconseguir esta necessària reivindicació del sector, esta millora s'aplicarà en un increment concret i específic en este grup professional tècnic integrat en la Unitat de Suport.

Novena

Pla d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

D'acord amb el que establix 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 esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que 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 mes de 250 treballadors, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establits en este 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 a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, 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, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjuí de l'establiment d'accions especials adequada respecte a determinats centres de treball.

A) Objectius Preferents dels Plans d'Igualtat.

Seran objectius preferents d'estos Plans d'Igualtat:

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

b) La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.

c) L'eradicació de qualsevol conducta que supose assetjament sexual o per raó de gènere.

d) Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.

e) Garantir oportunitats a les dones perquè es puguen situar en un pla d'igualtat efectiva en relació als hòmens en tots els àmbits de l'empresa.

f) Enfocament de gènere en matèria de salut laboral.

Estos objectius es concretaran en els plans que s'aproven en cada empresa, i s'hauran de plasmar en les mesures i pràctiques a adoptar per a aconseguir l'objectiu de què es tracte en cada cas.

g) 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 es puga mesurar i avaluar 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 d'Igualtat, composta pels membres designats per

Octava

Los agentes sociales firmantes de este convenio entienden que existen ciertas categorías profesionales que deben mejorarse a nivel profesional y retributito. Entre ellas aquellas que hacen referencia a la atención personalizada de los trabajadores con discapacidad intelectual, enfermos mentales o físicos con mas del 65% a través de las Unidades de Apoyo, por esta razón una de las negociaciones básicas con la administración es conseguir una adecuada ratio entre técnicos y personal, así como una financiación completa de los costes de este personal asistido.

En este sentido, y si a través de la Mesa Técnica del Servef o cualquier organismo que le sustituyese, pudiera conseguir esta necesaria reivindicación del sector, dicha mejora se aplicara en un incremento concreto y especifico en este grupo profesional técnico integrado en la Unidad de Apoyo.

Novena

Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

En el caso de empresas de mas de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este 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 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 de trabajo.

A) Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

a) Promover la participación de las trabajadores y las trabajadoras en la formación continúa y en la formación profesional.

b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

c) La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concretarán 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.

g) 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 de Igualdad, compuesta por los miembros

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 establix este capítol.

Esta Comissió funcionarà conforme a les regles establides per al Comité d'Empresa en l'Estatut dels Treballadors.

Els punts arreplegats com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i acord que eventualment puguen adoptar-se en les empreses.

C) Formació en igualtat.

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.

D) Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i 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 eixes 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 que formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

E) Protecció a les víctimes de la violència de genere.

Les víctimes de la 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 (article 37.7 de la LET), a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (articles40.3.Bis i 49.1 m de la LET), a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball (articles45.1 ni 48.6 de la LET) i a l'extinció del seu contracte de treball (articles52.D i 55.b) de la LET.

També se'ls aplicarà tots els beneficis a este efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

DISPOSICIÓ FINAL

La remuneració total que a l'entrada en vigor d'este conveni estiga rebent el personal afectat per este, no podrà en cap cas ser reduïda per l'aplicació de les normes que s'hi establixen.

Respecte a les altres situacions, seran respectades les més beneficioses que estiguen gaudint els treballadors individualment i collectivament.

ANNEX I

CATEGORIES PER A TOTS ELS CENTRES EXCEPTE ELS EDUCATIUS I ELS CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CAPÍTOL 1: CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP A: TITULATS SUPERIORS

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

Són aquelles persones contractades en funció de la seua titulació de grau superior per a exercir tasques pròpies de la seua especialitat.

S'agrupen dins d'esta categoria: els psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, metges, i qualsevol altra especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seua activitat.

GRUP B: TITULATS MITJANS:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

B.7. Titulat de grau mitjà

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 capítulo.

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 acuerdo que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

C) Formación en igualdad.

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.

D) 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 víctimas 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.

E) Protección a las víctimas de la violencia de genero.

Las 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 (artículo 37.7 de la LET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (artículos 40.3.bis y 49.1 m de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (artículos 45.1 ni 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (artículos 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.

DISPOSICIÓN FINAL

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

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

ANEXO I

CATEGORÍAS PARA TODOS LOS CENTROS EXCEPTO LOS EDUCATIVOS Y LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CAPÍTULO 1: CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

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

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

GRUPO B: TITULADOS MEDIOS

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

B.7. Titulado de Grado Medio

Són aquelles persones contractades en funció d'una titulació de grau mitjà amb l'especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de l'activitat

B.8. Professor titular
Categoria a extingir.

B.9. Terapeuta d'ajuda a domicili
És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, realitza funcions d'educació i atenció a les persones amb discapacitat i les assistix en el seu domicili.

B.10. Terapeuta ocupacional
És el professional que, estant 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 tractament per a la integració sociolaboral, tot això en col·laboració amb l'equip tècnic.

B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social
És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, organitza i coordina estes activitats.

B.12. Fisioterapeuta
És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció, manteniment i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor i neurològic. Coordina, assessora, participa i avalua els tractaments fisioterapèutics. Assessora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels servicis.

B.13. Logopeda/Mestres d'Audició i Llenguatge
És el 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

B.14. Ajudant tècnic sanitari
És el professional que, en virtut de la seua titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

B.15. Treballador/a social
És la persona que amb la titulació adequada té les funcions següents:
– Arbitrar equipaments substitutius de la llar.
– Proporcionar prestacions tècniques a persones que es troben en greus dificultats per a accedir a l'ús normalitzat dels sistemes ordinaris de protecció social.
– Fomentar les mesures de reinserció orientades a normalitzar les condicions de vida dels discapacitats.
– Atendre les disfuncions bàsiques que es produïxen en el medi social i en els nuclis de convivència bàsics, corregint-les o en tot cas compensant-les.
– Coordinació amb pares, equips tècnics i professionals que atenen el discapacitat.

B.16.Tècnic en atenció primerenca (abans tècnic en estimulació)

És el professional de grau mitjà (mestre d'educació especial, educació infantil, logopeda) amb formació específica en atenció primerenca o capacitat per a exercir les funcions corresponents de tractament, segons les indicacions del psicòleg o pedagog que tutoritza la intervenció dels xiquets i les famílies.

B.17. Educador social
És qui, amb la titulació adequada, realitza tasques d'intervenció directa amb els usuaris i famílies. Participa amb els tècnics en l'estudi i elaboració del pla d'intervenció de cada usuari.

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

B.8. Profesor titular
Categoría a extinguir.

B.9. Terapeuta de ayuda a domicilio
Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, realiza funciones de educación y atención a las personas con discapacidad, asistiéndolas en el domicilio de éstas.

B.10. Terapeuta ocupacional
Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Realiza tratamientos de terapia física con la provisión de ayudas técnicas necesarias para las actividades de la vida diaria. Realiza tratamiento para la integración sociolaboral, todo ello en colaboración con el equipo técnico.

B.11. Responsable de actividades de ocio y vida social
Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, organiza y coordina estas actividades.

B.12. Fisioterapeuta
Es el profesional que, estando en posesión de la titulación adecuada, se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, participa y evalúa los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas a los usuarios de los servicios.

B.13. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje
Es el profesional que con la titulación adecuada, tiene la función de detectar, explorar, atender a los trastornos de voz, audición, habla y lenguaje y otras técnicas de comunicación alternativas. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Elabora los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional

B.14. Ayudante Técnico Sanitario
Es el profesional que, en virtud de su titulación, es contratado para ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad.

B.15. Trabajador/a Social
Es la persona que con la titulación adecuada tiene las siguientes funciones:
– Arbitrar equipamientos sustitutivos del hogar.
– Proporcionar prestaciones técnicas a personas que se encuentren en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social.
– Fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los discapacitados.
– Atender las disfunciones básicas que se producen en el medio social y en los núcleos de convivencia básicos, corrigiéndolas o en todo caso compensándolas.
– Coordinación con padres, equipos técnicos y profesionales que atienden al discapacitado.

B.16.Técnico en Atención Temprana (antes Técnico en estimulación)
Es el profesional de grado medio (maestro de E. Especial, E. Infantil, Logopeda) con formación específica en atención temprana o capacitado para ejercer las funciones correspondientes de tratamiento, según las indicaciones del psicólogo o pedagogo que tutoriza la intervención de los niños y las familias.

B.17. Educador Social
Es quien, con la titulación adecuada, realiza tareas de intervención directa con los usuarios y familias. Participa con los técnicos en el estudio y elaboración del plan de intervención de cada usuario.

B.18. Tècnic integració laboral

És la persona, amb la titulació adequada, responsable de la integració laboral dels usuaris, a través del contacte amb empreses per a la captació d'ofertes de treball, així com ocupació protegida.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

B.19. Cap d'administració

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, té a càrrec seu la direcció administrativa de l'empresa o centre, depenen d'ell les diverses funcions administratives a les quals imprimix unitat. Haurà de tindre preparació completa dels distints treballs que una administració suposa, estarà al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servici que té encomanat i totes les instruccions que done l'empresa per a la bona marxa administrativa i ordenació dels servicis.

GRUP C

S'agrupen en esta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment en virtut de la seua titulació de batxiller, FPII o equivalent, per a exercir en funcions pròpies de la seua especialitat o experiència.

Pertanyen a este grup les següents categories professionals:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

C.1. Mestre/a de taller

És el professional que està al front d'un taller determinat i s'encarrega de:

– Elaborar, aplicar i supervisar els programes d'aprenentatge de coneixements teoricopràctics propis de la seua especialitat.

– Mantindre l'equipament del taller (maquinària i ferramentes) en condicions òptimes de seguretat, higiene i funcionament.

– Iniciar els atesos en el maneig de la maquinària específica del seu taller.

– Controlar l'activitat productiva del seu taller: entrades i eixides de material i facturació en tallers de producció pròpia.

– Coordinar-se amb el monitor ocupacional quan este haja d'aplicar o supervisar programes d'aprenentatge laboral propis de l'especialitat.

– Elaborar punts concrets de la programació, que tinguen relació amb la seua especialitat.

– Donar suport al psicòleg/a en les pautes o programes elaborats per estos.

C.2. Monitor/a d'oci i temps lliure

És qui amb la titulació adequada col·labora directament amb el responsable d'activitats en l'organització i realització de les activitats d'oci i vida social.

C.3. Educador/a de residència, de centre de dia i de malalts mentals/ Monitor de residència/ Tècnic d'integració social

És el que amb la titulació adequada es dedica a realitzar junt amb el personal tècnic les activitats educatives socials i culturals que es fan en el centre. Aplica davall la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials i integració social.

C.5. Monitor ocupacional

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que l'habilite per a esta 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, manteniment i transformació del seu taller i grup de treball. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponents als usuaris del seu grup. És el responsable directe d'un grup de persones amb minusvalidesa en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es duen a terme en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

B.18. Técnico Integración Laboral

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

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

B.19. Jefe de Administración

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

GRUPO C

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

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

C.1. Maestro/a de taller

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

– Elaborar, aplicar y supervisar los programas de aprendizaje de conocimientos teórico-prácticos propios de su especialidad.

– Mantener el equipamiento del taller (maquinaria y herramientas) en condiciones óptimas de seguridad higiene y funcionamiento.

– Iniciar a los atendidos en el manejo de la maquinaria específica de su taller.

– Controlar la actividad productiva de su taller: entradas y salidas de material y facturación en talleres de producción propia.

– Coordinarse con el monitor ocupacional cuando este deba aplicar o supervisar programas de aprendizaje laboral propios de la especialidad.

– Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su especialidad.

– Apoyar al psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por éstos.

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

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

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

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

C.5. Monitor ocupacional

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

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

C. 7. Oficial administratiu de 1a
És la persona que amb la titulació pertinent actua a les ordres del gerent o cap d'administració, i que s'encarrega d'un servici determinat, amb iniciativa i responsabilitat en este i amb altres empleats o no a càrrec seu.

C. 8. Oficial de 1a de servicis generals
És el tècnic que posseïx i aplica quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

C. 9. Cuiner/a governanta
És el que s'encarrega de la intendència alimentària del centre, del subministrament, elaboració, condimentació i presentació dels aliments així com de l'atenció del seu servici en les degudes condicions. És responsable també del manteniment i conservació de les màquines i utensilis.

C. 10. Conductor/a de 1a
És la persona que, estant en possessió del carnet de tipus «D», realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places.

GRUP D
Pertanyen a este grup tots aquells treballadors que preferentment amb titulació de FPI o graduat escolar, són contractats per a realitzar alguna de les funcions següents:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

D.2. Cuidador/auxiliar ocupacional
És el treballador que, posseint la capacitat per a desenvolupar funcions polivalents en l'assistència i atenció directa de les persones amb discapacitat, cuiden de l'ordre i execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, col·laborant en programes d'adquisició d'hàbits i, fins i tot de modificació de conducta, poden tindre la responsabilitat d'un grup en activitats de neteja personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, oci i temps lliure, excursions, etc., i la resta de funcions assistencials i d'integració que li siguen encarregades.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

D.3. Auxiliar administratiu
És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requerixen iniciativa professional.

D.4. Oficial administratiu de 2ª
És la persona que amb iniciativa i responsabilitat restringides, a les ordres d'un superior (oficial administratiu de 1a o cap d'administració), executa treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. i qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

D.5. Oficial de 2a de servicis generals
És la persona contractada que actua davall les ordres de l'oficial de 1a i executa amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.
En esta categoria s'inclou l'oficial de manteniment i cuiner.

D.6. Conductor/a
És el treballador o treballadora que estant en possessió del carnet exigit per a l'efecte per la legislació vigent per als servicis públics de viatgers té a càrrec seu el trasllat de les persones amb discapacitat tant en autocars com en turismes habilitats amb este fi.

GRUP E

Pertanyen a este grup aquells treballadors i treballadores que sense cap requisit de titulació són contractats per a realitzar les funcions de:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

C. 7. Oficial Administrativo de 1ª
Es la persona que con la titulación pertinente actúa a las órdenes del gerente o jefe de Administración, y que se encarga de un servicio determinado, con iniciativa y responsabilidad en el mismo y con otros empleados o no a su cargo.

C. 8. Oficial de 1ª de Servicios Generales
Es el técnico que posee y aplica cuando es necesario los conocimientos de su especialidad con corrección y eficacia.

C. 9. Cocinero/a gobernanta
Es el que se encarga de la intendencia alimentaria del Centro, del suministro, elaboración, condimentación y presentación de los alimentos así como del cuidado de su servicio en las debidas condiciones. Es responsable también del mantenimiento y conservación de las máquinas y utensilios.

C. 10. Conductor/a de 1ª
Es la persona que, estando en posesión del carnet de tipo «D», realiza el transporte en vehículos de más de 1 + 8 plazas.

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

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

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

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

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

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

D.5. Oficial de 2ª de Servicios Generales.
Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.
En esta categoría se incluye el Oficial de mantenimiento y Cocinero.

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

GRUPO E

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

PERSONAL DE SERVICIS

E.1. Guarda
És la persona encarregada de la custòdia i vigilància de les dependències i dels centres, supervisió de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

E.2. Auxiliar de servicis generals i domèstics
És la persona que s'ocupa de la neteja de les dependències del centre, de la bugada, costura, planxa, així com dels utensilis de cuina.

E.3. Auxiliar de menjador
És el treballador que contractat a este efecte i a les ordres de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

E.4. Auxiliar de transport
És el professional que s'ocupa de:
– Pujar i baixar a les persones amb discapacitat, les seues bosses i cadires de rodes.
– Controlar la neteja en el trajecte.
– Participar en la confecció d'horaris i itineraris.
– Passar comunicat immediat de les incidències.

E.5. Ordenança
És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, arreplegar i entregar correspondència, atendre el telèfon, vigilar els accessos al centre i les seues dependències, controlant les entrades i eixides de les persones i donar part al seu superior immediat de les reparacions necessàries.

CAPÍTOL 2: CATEGORIES FUNCIONALS

S'agrupen davall este epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que a continuació s'especifiquen:

1r. director/a del centre
És la persona responsable del funcionament correcte del centre, i el representant de les instàncies superiors.
Seran les seues funcions les següents:
– És responsable de la gestió global del centre, coordinant-se amb els òrgans superiors corresponents.
– Coordina i organitza els programes i activitats de tots els departaments del centre per a així aconseguir un funcionament efectiu d'este.

– Presta assessorament i suport dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació del centre i eleva als òrgans superiors les propostes i resolucions que s'adopten.
– És el responsable davant de l'entitat titular del personal del centre.

2n. Coordinador/a de residència
Són les seues funcions:
– Promoure i avaluar els programes necessaris per a aconseguir la major autonomia personal, social i d'oci, facilitant als monitors de residència els recursos necessaris per a poder dur a terme els programes i fomentar diverses activitats en benefici de les persones amb discapacitat.
– Estar en contacte directe amb els pares i familiars per a afavorir la bona evolució i desenvolupament de les persones amb discapacitat, en col·laboració amb el director, en les àrees de la seua competència.
– Realitzar aquelles funcions que d'acord amb el seu lloc i categoria professional es necessiten, depenent de les característiques de cada residència.

3r. Gerent
Són les seues funcions:
– És el representant de la gestió de l'entitat (control pressupostari, administratiu, de personal i manteniment en general) en coordinació

PERSONAL DE SERVICIOS

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

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

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

E.4. Auxiliar de Transporte.
Es el profesional que se ocupa de:
– Subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.
– Controlar el aseo y limpieza en el trayecto.
– Participar en la confección de horarios e itinerarios.
– Pasar parte inmediato de las incidencias.

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

CAPÍTULO 2: CATEGORÍAS FUNCIONALES

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

1. director/a del Centro.
Es la persona responsable del correcto funcionamiento del Centro, y el representante de las instancias superiores.
Serán sus funciones las siguientes:
– Es responsable de la gestión global del Centro, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.
– Coordina y organiza los programas y actividades de todos los departamentos del Centro para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.
– Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación del Centro, elevando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.
– Es el responsable ante la entidad titular del personal del Centro.

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

3. Gerente.
Son sus funciones:
– Es el representante de la gestión de la entidad (control presupuestario, administrativo, de personal y mantenimiento en general) en coor-

amb els òrgans superiors i presta assessorament dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació.

– Exercix la coordinació amb els directors tècnics.

– Dirigix, supervisa i coordina les relacions institucionals.

– Afavorix la promoció i formació del personal. Participa en les comissions d'admissió.

– Exercix la direcció del personal.

ANNEX II

CATEGORIES PER ALS CENTRES EDUCATIUS

CAPÍTOL 1: CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP A: TITULATS SUPERIORS

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

Són aquelles persones contractades en funció de la seua titulació de grau superior per a exercir labors pròpies de la seua especialitat.

S'agrupen dins d'esta categoria: els psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, metges, i qualsevol altra especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seua activitat.

GRUP B: TITULATS MITJANS

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

B.1. Titulat de grau mitjà

Són aquelles persones contractades en funció d'una titulació de grau mitjà amb l'especialitat que puga necessitar l'empresa per al normal exercici de l'activitat

B.2. Fisioterapeuta

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció, manteniment i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor i neurològic. Coordina, assessora, participa i avalua els tractaments fisioterapèutics. Assessora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels servicis.

B.3. Logopeda/Mestres d'Audició i Llenguatge

És el 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

B.4. Ajudant tècnic sanitari

És el professional que, en virtut de la seua titulació, és contractat per a exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

B.5. Treballador/a social

És la persona que amb la titulació adequada té les funcions següents:

– Arbitrar equipaments substitutius de la llar.

– Proporcionar prestacions tècniques a persones que es troben en greus dificultats per a accedir a l'ús normalitzat dels sistemes ordinaris de protecció social.

– Fomentar les mesures de reinserció orientades a normalitzar les condicions de vida dels discapacitats.

– Atendre les disfuncions bàsiques que es produïxen en el medi social i en els nuclis de convivència bàsics, corregint-les o en tot cas compensant-les.

– Coordinació amb pares, equips tècnics i professionals que atenen el discapacitat.

B.6. Professor/a titular de centre d'educació especial

dinación con los órganos superiores, prestando asesoramiento dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación.

– Ejerce la coordinación con los directores técnicos.

– Dirige, supervisa y coordina las relaciones institucionales.

– Favorece la promoción y formación del personal. Participa en las Comisiones de admisión.

– Ejerce la jefatura del personal.

ANEXO II

CATEGORÍAS PARA LOS CENTROS EDUCATIVOS

CAPÍTULO 1: CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

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

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

GRUPO B: TITULADOS MEDIOS

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

B.1. Titulado de Grado Medio

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

B.2. Fisioterapeuta

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

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

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

B.4. Ayudante Técnico Sanitario

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

B.5. Trabajador/a Social

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

– Arbitrar equipamientos sustitutivos del hogar.

– Proporcionar prestaciones técnicas a personas que se encuentren en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social.

– Fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los discapacitados.

– Atender las disfunciones básicas que se producen en el medio social y en los núcleos de convivencia básicos, corrigiéndolas o en todo caso compensándolas.

– Coordinación con padres, equipos técnicos y profesionales que atienden al discapacitado.

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

És el professional que, estant en possessió del títol de mestre especialista en educació especial, o qualsevol altre que li habilite per a esta funció, té a càrrec seu un curs, o impartix als alumnes les matèries considerades fonamentals, arreplegades en un programa oficial.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

B.19. Cap d'administració

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, té a càrrec seu la direcció administrativa de l'empresa o centre, depenent d'ell les diverses funcions administratives a què imprimix unitat. Haurà de tindre preparació completa dels distints treballs que una administració suposa, estarà al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servici que té encomanat i totes les instruccions que done l'empresa per a la bona marxa administrativa i ordenació dels servicis.

GRUP C

S'agrupen en esta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment en virtut de la seua titulació de batxiller, FP-II o equivalent, per a exercir en funcions pròpies de la seua especialitat o experiència.

Pertanyen a este grup les següents categories professionals:

PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

C.4. Educador de centre educatiu

És qui amb la titulació i especialitat adequada al tipus de centre de treball col·labora 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 normal desenvolupament de l'aula d'acord amb la seua categoria laboral.

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

C. 7. Oficial administratiu de 1a

És la persona que amb la titulació pertinent actua a les ordes del gerent o cap d'administració, i que s'encarrega d'un servici determinat, amb iniciativa i responsabilitat en el mateix i amb altres empleats o no a càrrec seu.

C. 8. Oficial de 1a de servicis generals

És el tècnic que posseïx i aplica quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

C. 9. Cuiner/a governanta

És el que s'encarrega de la intendència alimentària del centre, del subministrament, elaboració, condimentació i presentació dels aliments així com de l'atenció del seu servici en les degudes condicions. És responsable també del manteniment i conservació de les màquines i utensilis.

C. 10. Conductor/a de 1a

És la persona que, estant en possessió del carnet de tipus «D», realitza el transport en vehicles de més d'1 + 8 places.

GRUP D

Pertanyen a este grup tots aquells treballadors que preferentment amb titulació de FP-I o graduat escolar, són contractats per a realitzar alguna de les funcions següents:

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVICIS

D.3. Auxiliar administratiu

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requerixen iniciativa professional.

D.4. Oficial administratiu de 2ª

És la persona que amb iniciativa i responsabilitat restringides, a les ordres d'un superior (oficial administratiu de 1r o cap d'administració),

Es el profesional que, estando en posesión del título de maestro especialista en Educación Especial, o cualquier otro que le habilite para esta función, tiene a su cargo un curso, o imparte a los alumnos las materias consideradas fundamentales, recogidas en un programa oficial.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

B.19. Jefe de Administración

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

GRUPO C

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

Pertenecen a este grupo las siguientes categorías profesionales:

PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

C.4. Educador de centro educativo

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

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

C. 7. Oficial Administrativo de 1ª

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

C. 8. Oficial de 1ª de Servicios Generales

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

C. 9. Cocinero/a gobernanta

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

C. 10. Conductor/a de 1ª

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

GRUPO D

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

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

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

D.4. Oficial Administrativo de 2ª.

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas, a las ordenes de un superior (Oficial Administrativo de 1º o jefe de Adminis-

executa treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. i qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

D.5. Oficial de 2a de servicis generals

És la persona contractada que actua davall les ordres de l'oficial de 1a i executa amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

En esta categoria s'inclou l'oficial de manteniment i cuiner.

D.6. Conductor/a

És el treballador o treballadora que estant en possessió del carnet exigit per a l'efecte per la legislació vigent per als servicis públics de viatgers té a càrrec seu el trasllat de les persones amb discapacitat tant en autocars com en turismes habilitats amb este fi.

GRUP E

Pertanyen a este grup aquells treballadors i treballadores que sense cap requisit de titulació són contractats per a realitzar les funcions de:

PERSONAL DE SERVICIS

E.1. Guarda

És la persona encarregada de la custòdia i vigilància de les dependències i dels centres, supervisió de l'estat de les instal·lacions en els moments en què no hi ha activitat normalitzada, especialment durant les nits i dies festius.

E.2. Auxiliar de servicis generals i domèstics

És la persona que s'ocupa de la neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa, així com dels utensilis de cuina.

E.3. Auxiliar de menjador

És el treballador que contractat a este efecte i a les ordres de l'equip tècnic col·labora amb este a l'hora de distribuir i administrar menjars a les persones amb discapacitat.

E.4. Auxiliar de transport

És el professional que s'ocupa de:

– Pujar i baixar a les persones amb discapacitat, les seues bosses i cadires de rodes.

– Controlar la neteja en el trajecte.

– Participar en la confecció d'horaris i itineraris.

– Passar comunicat immediat de les incidències.

E.5. Ordenança

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del centre, orientar el públic, copiar i fotocopiar documents, arreplegar i entregar correspondència, atendre el telèfon, vigilar els accessos al centre i les seues dependències, controlant les entrades i eixides de les persones i donar part al seu superior immediat de les reparacions necessàries.

CAPÍTOL 2: CATEGORIES FUNCIONALS

S'agrupen davall este epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que a continuació s'especifiquen:

1r. director/a del centre

És la persona responsable del funcionament correcte del centre, i el representant de les instàncies superiors.

Seran les seues funcions les següents:

– És responsable de la gestió global del centre, coordinant-se amb els òrgans superiors corresponents.

– Coordina i organitza els programes i activitats de tots els departaments del centre per a així aconseguir un funcionament efectiu del mateix.

– Presta assessorament i suport dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació del centre i eleva als òrgans superiors les propostes i resolucions que s'adopten.

tración), ejecuta trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales técnico administrativos tales como: correspondencia, mecanografía, archivos, operaciones bancarias simples, etc. y cualquier otra operación elemental de carácter administrativo.

D.5. Oficial de 2ª de Servicios Generales.

Es la persona contratada que actúa bajo las órdenes del oficial de 1ª y ejecuta con suficiente corrección y eficacia trabajos propios de su especialidad.

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

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

GRUPO E

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

PERSONAL DE SERVICIOS

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

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

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

E.4. Auxiliar de Transporte.

Es el profesional que se ocupa de:

– Subir y bajar a las personas con discapacidad, sus bolsas y sillas de ruedas.

– Controlar el aseo y limpieza en el trayecto.

– Participar en la confección de horarios e itinerarios.

– Pasar parte inmediato de las incidencias.

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

CAPÍTULO 2: CATEGORÍAS FUNCIONALES

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

1. director/a del Centro.

Es la persona responsable del correcto funcionamiento del Centro, y el representante de las instancias superiores.

Serán sus funciones las siguientes:

– Es responsable de la gestión global del Centro, coordinándose con los órganos superiores correspondientes.

– Coordina y organiza los programas y actividades de todos los departamentos del Centro para así conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.

– Presta asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus competencias a los órganos de participación del Centro, elevando a los órganos superiores las propuestas y resoluciones que se adopten.

– És el responsable davant de l'entitat titular del personal del centre.

2n. Cap d'estudis
És la persona responsable del desenvolupament del quadre pedagògic del centre educatiu.

3r. Secretari/a
És la persona responsable de redactar i custodiar el llibre d'actes del Consell Escolar del centre.

ANNEX III

CATEGORIES PER ALS CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

Els centres especials d'ocupació són empreses l'objectiu principal dels quals és la integració de persones amb discapacitat en el mercat laboral per mitjà de la realització d'un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat i tenen com a finalitat assegurar una ocupació remunerada i la prestació de servicis d'ajust personal i social que requerisquen els seus treballadors amb discapacitat, al mateix temps que es constituïxen en un mitjà d'integració o trànsit del nombre més gran de discapacitats al règim de treball normalitzat.

La totalitat de la plantilla dels centres especials d'ocupació estarà constituïda per treballadors amb discapacitat, sense perjuí de les places en plantilla del personal no discapacitat imprescindible per al desenvolupament de la seua activitat; este no es computarà als efectes de la ràtio de personal discapacitat del centre especial d'ocupació. Tindran eixa consideració, sempre que no siguen ocupades per persones amb discapacitat, la gerència o direcció del centre especial d'ocupació, el personal de suport de les persones amb discapacitat psíquica o malaltia mental, així com el d'ajust personal i social.

CAPÍTOL 1: CATEGORIES DE CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

GRUP 1
1.1. Tècnic superior:
Titulació professional: Títol acadèmic de grau superior.
Contingut de la prestació: exercix funcions pròpies de la seua titulació i experiència en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb comandament directe o no sobre el personal del mateix grup professional o de qualsevol altre.

GRUP 2
2.1. Tècnic mitjà.
Titulació professional: Títol acadèmic de grau mitjà.
Contingut de la prestació: exercix funcions pròpies de la seua titulació i experiència en llocs que impliquen responsabilitat sobre una unitat organitzativa, amb comandament directe o no sobre el personal del mateix grup o de qualsevol altre.
2.2. Cap de producció.
Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de BUP o FP-2.
Contingut de la prestació: són aquells tècnics que tenen la responsabilitat del treball i la seguretat del personal. Té a càrrec seu la direcció dels tallers, control de combustibles, matèries primeres, etc., classificació i distribució de treballs i personal a càrrec seu, estudis de producció i rendiments, havent de participar en la producció.
2.3. Cap d'administració.
Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de BUP o FP-2.
Contingut de la prestació: són aquells tècnics que tenen a càrrec seu la direcció administrativa de l'empresa o centre, d'ell depenen les diverses funcions administratives a les quals imprimix unitat, amb comandament directe sobre el personal d'administració. Haurà de tindre preparació completa dels distints treballs que una administració suposa, estarà al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en

– Es el responsable ante la entidad titular del personal del Centro.

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

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

ANEXO III

CATEGORÍAS PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

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

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

CAPÍTULO 1: CATEGORÍAS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

GRUPO 1
1.1. Técnico Superior: Titulación Profesionales: Título académico de grado superior.
Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de cualquier otro.

GRUPO 2
2.1. Técnico Medio.
Titulación Profesional: Título académico de grado medio.
Contenido de la prestación: Desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que implican responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo o de cualquier otro.
2.2. Jefe de Producción.
Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP o FP2.
Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que tiene la responsabilidad del trabajo y la seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción.
2.3. Jefe de Administración.
Titulación profesional / aptitudes profesionales: Formación a nivel de BUP o FP2.
Contenido de la prestación: Son aquellos técnicos que tienen a su cargo la dirección administrativa de la empresa o centro, dependiendo de él las diversas funciones administrativas a las que imprime unidad, con mando directo sobre el personal de administración. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que

relació amb el servici que té encomanat i totes les instruccions que done l'empresa per a la bona marxa administrativa i ordenació dels servicis.

GRUP 3

3.1. Cap intermedi.

Titulació professional / aptituds professions: formació a nivell de BUP, FP-2 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que estan al front d'un taller o grup de treball i coordinen, dirigixen i supervisen el treball d'estos i realitzen, així mateix, funcions pròpies de la seua formació i experiència.

3.2. Tècnic ajudant

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que exercixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, poden exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones, així com ajudar el cap de producció o cap intermedi en el seu grup.

3.3. Oficial de 1a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que posseïxen i apliquen quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

3.4. Oficial administratiu de 1a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells tècnics que amb la titulació pertinent actuen a les ordres del gerent o cap d'administració, i que s'encarreguen d'un servici determinat, amb iniciativa i responsabilitat en este i amb altres empleats o no a càrrec seu.

GRUP 4

4.1. Oficial de 2a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que actuen davall les ordres d'un superior i executen amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

4.2. Oficial administratiu de 2a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que amb iniciativa i responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior, executen treballs de caràcter auxiliar secundari que només requerixen coneixements generals tècnic administratius com ara: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc., i qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

4.3. Auxiliar general.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que són contractats per a realitzar funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però que no tenen el grau de complexitat o especialització dels tècnics.

4.4. Auxiliar administratiu.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell de FP-1 o coneixements equivalents i experiència.

Contingut de la prestació: són aquells professionals que es dediquen a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requerixen iniciativa professional.

GRUP 5

5.1. Operari de 1a.

Titulació professional / aptituds professionals: formació a nivell FP-1 o coneixements equivalents i amb experiència en el treball que realitzen.

Contingut de la prestació: són aquells treballadors que realitzen funcions d'un ofici o tasca la perícia dels quals exigix certa pràctica o especialitat i que no requerixen iniciativa professional.

5.2. Operari de 2a.

se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

GRUPO 3

3.1. Mando Intermedio.

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

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

3.2– Técnico Ayudante

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

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

3.3. Oficial de 1ª.

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

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

3.4. Oficial Administrativo de 1ª.

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

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

GRUPO 4

4.1. Oficial de 2ª.

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

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

4.2. Oficial Administrativo de 2ª.

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

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

4.3. Auxiliar General.

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

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

4.4. Auxiliar Administrativo.

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

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

GRUPO 5

5.1. Operario de 1ª.

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

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

5.2. Operario de 2ª.

Titulació professional / aptituds professionals: sense cap titulació i amb experiència en el treball que realitzen.

Contingut de la prestació: són aquells treballadors que realitzen funcions senzilles d'un ofici o tasca de certa perícia que exigix pràctica o especialitat i que no requerixen iniciativa professional.

5.3. Peó.

Sense cap titulació i sense experiència laboral.

Exercix funcions bàsiques de l'empresa sense necessitat titulació, aptituds professionals o experiència laboral.

La classificació del personal consignada en este article és merament enunciativa. No suposa l'obligació de tindre proveïdes totes les places si les necessitats i el volum del centre no ho requerixen.

CAPÍTOL 2: PROMOCIÓ DE TREBALLADORS EN EL GRUP 5É

La promoció dels treballadors amb discapacitat en els centres especials d'ocupació, especialment els que posseïxen una minusvalidesa psíquica o malaltia mental, ha constituït un dels elements centrals en el debat, estudi i avanç de Fevalcee, FETE-UGT i CC OO.

Així, els treballadors contractats amb la categoria de peó i que no necessiten suport laboral promocionaran a partir del tercer any a la categoria d'operari de 2a, i de la mateixa forma per a la categoria d'operari de 1a, a comptar de l'1 de gener de 2005.

Els treballadors contractats en la categoria de peó que necessiten suport laboral promocionaran a partir del cinqué any a la categoria d'operari de 2a, i de la mateixa forma per a la categoria d'operari de 1a, a comptar des de l'1 de gener de 2005.

Tots els centres especials d'ocupació valoraran aquells treballadors que puguen promocionar amb anterioritat als terminis mencionats en els paràgrafs anteriors, amb l'objectiu d'afavorir la integració i inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Paral·lelament, es crearà una Comissió de treball formada per Fevalcee, FETE-UGT i CC OO a fi de valorar els resultats i proposar a l'administració propostes de millora per al funcionament dels centres, la condicions laborals dels treballadors i la legislació en matèria de dret i ocupació per a la discapacitat.

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

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

5.3. Peón.

Sin titulación alguna y sin experiencia laboral.

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

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

CAPÍTULO 2: PROMOCIÓN DE TRABAJADORES EN EL GRUPO 5º

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

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

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

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

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

ANNEX IV

TAULES SALARIALS 2009

Conveni autonòmic de centres d'atenció a persones amb discapacitat

TAULA GENERAL

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
Gerent	2.754,00	49,66
A.1. Titulat Grau Superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulat Grau Mitjà	1.754,52	35,76
B.8. Professor Titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda /Mestres d'Audició i Llenguatge	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Treballador Social	1.754,52	35,76
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.754,52	35,76
B 17. Educador social	1.754,52	35,76
B 18. Tècnic d'Integració Laboral	1.754,52	35,76
B.19. Cap d'Administració	1.754,52	39,74
C.1. Mestre de Taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor d'Oci i temps lliure	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de Residència, de Centre de Dia, de malalts mentals / Monitor de Residència / Tècnic d'Integració Social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial Administratiu de 1ª	1.240,45	29,05
C.8. Oficial de 1ª. de Serv. Generals	1.184,04	29,05
C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	31,85
C.10.Conductor de 1ª	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar Administratiu	1.177,79	23,25
D.4. Oficial Administratiu de 2ª	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generals (cuiner/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de Menjador	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de Transport	1.057,79	22,15
E.5. Ordenança	1.057,79	23,01

CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL CONCERTADA O CONVINGUDA (*)

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
A.2. Titulat Grau Superior d'Educació Especial concertada o convinguda	2.171,70	55,51
B.1. Titulat Grau Mitjà d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.3.Logopeda d'Educació Especial concertada o convinguda	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.5. Treballador Social d'Educació Especial concertada o convinguda	1.863,27	37,03
B.6. Professor Titular d'Educació Especial concertada o convinguda	2.086,54	37,20
B.19. Cap d'Administració	1.753,52	41,34
C.4. Educador d'Educació Especial concertada o convinguda	1.445,41	35,17
C.7. Oficial Administratiu de 1ª	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generals	1.184,04	30,22

C.9. Cuiner/Governant	1.184,04	33,22
C.10.Conductor de 1ª	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar Administratiu	1.177,79	24,18
D.4. Oficial Administratiu de 2ª	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generals (cuiner/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generals y Domèstics	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de Menjador	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de Transport	1.057,79	25,09
E.5. Ordenança	1.057,79	25,09

(*) A aquests salaris cal afegir les quantitats següents com deute en concepte d'homologació de 2006, 2007 i 2008, en el cas que encara no se li haja abonat al personal corresponent:

	Prof. Titular	Logopeda	Fisioterapeuta	Educador/a
Pendent de 2006			387,77	302,36
2007: 15 € x 14 pagues (33% C. Espec.)	210,00	210,00	711,96	594,11
2007: 30 € Ac. Pública 8-5-07 x 4 mesos + extra	130,00	130,00		
Deute de 2008 (**)	699,99	699,99	382,88	370,06

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2009
director de Centre d'Educació Especial Concertat o convingut	342,21
director de Centre de Benestar Social	290,80
Coordinador de Residència	103,72
Cap d'Estudis d'Educació Especial Concertat o convingut	221,28
Secretari d'Educació Especial concertat o convingut	133,43

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
GRUP 1		
Tècnic Superior	1.673,57	53,74
GRUP 2		
Tècnic Mitjà	1.259,36	38,69
Cap de Producció	1.265,46	41,48
Cap d'Administració	1.285,48	43,00
GRUP 3		
Cap Intermedi	1.176,45	37,91
Tècnic Ajudant	1.009,43	32,95
Oficial de 1ª	886,82	31,44
Oficial Adm. de 1ª	886,82	31,44
GRUP 4		
Oficial de 2ª	863,50	28,27
Oficial Adm. de 2ª	863,50	28,27
Auxiliar General	826,27	25,15

Auxiliar Adm.	826,27	25,15
GRUP 5		
Operari de 1ª	665,19	20,60
Operari de 2ª	651,38	19,70
Peó	S.M.I.	18,95

FESTIVITAT

GRUP	Plus 09
GRUP 1	
Tècnic Superior	44,84
GRUP 2	
Tècnic Mitjà	33,90
Cap de Producció	33,90
Cap d'Administració	33,90
GRUP 3	
Cap Intermedi	29,67
Tècnic Ajudant	29,67
Oficial de 1ª	29,67
Oficial Adm. de 1ª	29,67
GRUP 4	
Oficial de 2ª	29,67
Oficial Adm. de 2ª	29,67
Auxiliar General	29,67
Auxiliar Adm.	29,67
GRUP 5	
Operari de 1ª	11,59
Operari de 2ª	11,59
Peó	11,59

TAULA DE PROGRAMES

CATEGORIA	Salari 09	Trienni 09
A.1. Titulat Grau Superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulat Grau Mitjà	1.586,77	36,48
B.8. Professor Titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta d'Ajuda a Domicili	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable d'activitats d'oci i vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda/Mestres d'Audició i Llenguatge	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Treballador Social	1.586,77	36,48
B.16. Tècnic en atenció primerenca	1.586,77	36,48
B 17. Educador social	1.586,77	36,48
B 18. Tècnic d'Integració Laboral	1.586,77	36,48
B.19. Cap d'Administració	1.517,64	40,53
C.1. Mestre de Taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor d'Oci i temps lliure	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de Residència, de Centre de Dia, de malalts mentals / Monitor de Residència / Tècnic d'Integració Social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor Ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial Administratiu de 1ª	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1ª. de Serv. Generals	1.071,27	29,63
C.9. Cuiner/Governant	1.092,10	32,49
C.10.Conductor de 1ª	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.085,07	27,30

D.3. Auxiliar Administratiu	1.057,69	23,72
D.4. Oficial Administratiu de 2ª	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generals (cuiner/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generals i Domèstics	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de Menjador	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de Transport	968,91	22,59
E.5. Ordenança	968,91	23,47

COMPLEMENTS SALARIALS

CATEGORIA	2009
director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVITAT

GRUP	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

* * * * *

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 2009

Convenio Autonómico Centros de atención a personas con discapacidad

TABLA GENERAL

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
Gerente	2.754,00	49,66
A.1. Titulado Grado Superior	2.171,70	49,66
B.7. Titulado Grado Medio	1.754,52	35,76
B.8. Profesor Titular	1.475,61	33,84
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.754,52	35,76
B.10. Terapeuta ocupacional	1.754,52	35,76
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.754,52	35,76
B.12. Fisioterapeuta	1.754,52	35,76
B.13. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje	1.754,52	35,76
B.14. ATS o DUE	1.754,52	35,76
B.15. Trabajador Social	1.754,52	35,76
B.16. Técnico en atención temprana	1.754,52	35,76
B 17. Educador social	1.754,52	35,76
B 18. Técnico de Integración Laboral	1.754,52	35,76
B.19. Jefe de Administración	1.754,52	39,74
C.1. Maestro de Taller	1.410,36	35,04
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.410,36	31,79
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.410,36	31,23
C.5. Monitor Ocupacional	1.410,36	31,79
C.7. Oficial Admvo. de 1ª	1.240,45	29,05

C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	1.184,04	29,05
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	31,85
C.10.Conductor de 1ª	1.216,33	31,85
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.177,79	26,76
D.3. Auxiliar Administrativo	1.177,79	23,25
D.4. Oficial Admvo. de 2ª	1.216,33	26,13
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	1.177,79	26,13
D.6. Conductor	1.146,21	26,13
E.1. Guarda	1.057,79	24,12
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	1.057,79	22,15
E.3. Auxiliar de Comedor	1.057,79	22,15
E.4. Auxiliar de Transporte	1.057,79	22,15
E.5. Ordenanza	1.057,79	23,01

CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADA O CONVENIADA (*)

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
A.2. Titulado Grado Superior de Educación Especial concertada o conveniada	2.171,70	55,51
B.1. Titulado Grado Medio de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.2. Fisioterapeuta de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.3.Logopeda o Prof. de Audición y Lenguaje de Educación Especial concertada o conveniada	2.086,54	37,03
B.4. ATS o DUE de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.5. Trabajador Social de Educación Especial concertada o conveniada	1.863,27	37,03
B.6. Profesor Titular de Educación Especial concertada o conveniada	2.086,54	37,20
B.19. Jefe de Administración	1.753,52	41,34
C.4. Educador de Educación Especial concertada o conveniada	1.445,41	35,17
C.7. Oficial Administrativo de 1ª	1.240,45	32,22
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	1.184,04	30,22
C.9. Cocinero/Gobernante	1.184,04	33,22
C.10.Conductor de 1ª	1.216,33	33,14
D.3. Auxiliar Administrativo	1.177,79	24,18
D.4. Oficial Administrativo de 2ª	1.216,33	27,18
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	1.177,79	27,18
D.6. Conductor	1.146,21	27,18
E.1. Guarda	1.057,79	25,09
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	1.057,79	25,09
E.3. Auxiliar de Comedor	1.057,79	25,09
E.4. Auxiliar de Transporte	1.057,79	25,09
E.5. Ordenanza	1.057,79	25,09

(*) A estos salarios hay que añadir las siguientes cantidades como deuda en concepto de homologación de 2006, 2007 y 2008, en el caso de que todavía no se le haya abonado al personal correspondiente:

	Prof. Titular	Logopeda/Prof. Audic. y Leng.	Fisioterapeuta	Educador/a
Pendiente de 2006			387,77	302,36
2007: 15 € x 14 pagas (33% C. Espec.)	210,00	210,00	711,96	594,11
2007: 30 € Ac. Pública 8-5-07 x 4 meses + extra	130,00	130,00		
Deuda de 2008	699,99	699,99	382,88	370,06

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2009
director de Centro de Educación Especial Concertado o conveniado	342,21
director de Centro de Bienestar Social	290,80
Coordinador de Residencia	103,72
Jefe de Estudios de Educación Especial Concertado o conveniado	221,28
Secretario de Educación Especial concertado o conveniado	133,43

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
GRUPO 1		
Técnico Superior	1.673,57	53,74
GRUPO 2		
Técnico Medio	1.259,36	38,69
Jefe de Producción	1.265,46	41,48
Jefe de Administración	1.285,48	43,00
GRUPO 3		
Mando Intermedio	1.176,45	37,91
Técnico Ayudante	1.009,43	32,95
Oficial de 1ª	886,82	31,44
Oficial Adm. de 1ª	886,82	31,44
GRUPO 4		
Oficial de 2ª	863,50	28,27
Oficial Adm. de 2ª	863,50	28,27
Auxiliar General	826,27	25,15
Auxiliar Adm.	826,27	25,15
GRUPO 5		
Operario de 1ª	665,19	20,60
Operario de 2ª	651,38	19,70
Peón	S.M.I.	18,95

FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 09
Grupo 1	
Técnico Superior	44,84
Grupo 2	
Técnico Medio	33,90
Jefe de Administración	33,90
Jefe de Producción	33,90
Grupo 3	
Mando Intermedio	29,67
Técnico Ayudante	29,67
Oficial de 1ª	29,67
Oficial Adm. de 1ª	29,67
Grupo 4	
Oficial de 2ª	29,67
Oficial Adm. de 2ª	29,67
Auxiliar General	29,67
Auxiliar Administrativo	29,67
Grupo 5	
Operario de 1ª	11,59
Operario de 2ª	11,59
Peón	11,59

TABLA DE PROGRAMAS

CATEGORÍA	Salario 09	Trienio 09
A.1. Titulado Grado Superior	1.989,31	50,65
B.7. Titulado Grado Medio	1.586,77	36,48
B.8. Profesor Titular	1.388,55	36,48
B.9. Terapeuta de Ayuda a Domicilio	1.586,77	36,48
B.10. Terapeuta ocupacional	1.586,77	36,48
B.11. Responsable de activ. de ocio y vida social.	1.586,77	36,48
B.12. Fisioterapeuta	1.586,77	36,48
B.13. Logopeda/ Maestros/as de Audición y Lenguaje	1.586,77	36,48
B.14. ATS o DUE	1.586,77	36,48
B.15. Trabajador Social	1.586,77	36,48
B.16. Técnico en atención temprana	1.586,77	36,48
B 17. Educador social	1.586,77	36,48
B 18. Técnico de Integración Laboral	1.586,77	36,48
B.19. Jefe de Administración	1.517,64	40,53
C.1. Maestro de Taller	1.321,01	35,74
C.2. Monitor de Ocio y tiempo libre	1.228,07	32,43
C.3. Educador/a de Residencia, de Centro de Día, de enfermos mentales / Monitor de Residencia / Técnico de Integración Social	1.308,26	31,85
C.5. Monitor Ocupacional	1.321,01	32,43
C.7. Oficial Admvo. de 1ª	1.113,92	29,63
C.8. Oficial de 1ª de Serv. Generales	1.071,27	29,63
C.9. Cocinero/Gobernante	1.092,10	32,49
C.10.Conductor de 1ª	1.107,26	32,49
D.2. Cuidador/Auxiliar Ocupacional	1.085,07	27,30
D.3. Auxiliar Administrativo	1.057,69	23,72
D.4. Oficial Admvo. de 2ª	1.092,25	26,65
D.5. Oficial de 2ª de Serv. Generales (cocinero/a)	1.066,66	26,65
D.6. Conductor	1.038,01	26,65
E.1. Guarda	968,91	24,60
E.2. Auxiliar Serv. Generales y Domésticos	968,91	22,59
E.3. Auxiliar de Comedor	968,91	22,59
E.4. Auxiliar de Transporte	968,91	22,59
E.5. Ordenanza	968,91	23,47

COMPLEMENTOS SALARIALES

CATEGORÍA	2009
director	290,80
Coordinador	105,79

PLUS DE FESTIVIDAD

GRUPO	Plus 09
A	43,98
B	33,25
C	29,10
D	24,93
E	24,93