

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



STEPV **INTERSINDICAL**
≡ VALENCIANA

Sindicat de Treballadores i Treballadors
de l'Ensenyament del País Valencià

TÍTOL I

CONDICIONS GENERALS

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALES, ÀMBIT I COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 1.- Àmbit territorial

El present Conveni serà aplicable en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 2.- Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions mínimes de treball, entre les empreses i treballadors i treballadores, que prescindint de la naturalesa tipus o caràcter de l'entitat propietària, té per objecte l'atenció, assistència, formació, rehabilitació, promoció o inserció laboral de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caracterològic o, de personalitat o trastorns de conducta social, així com les institucions, empreses i associacions constituïdes amb aquesta finalitat. Vinculats anteriorment pel VI Conveni Laboral Autònic de Centres i Serveis d'Atenció a persones amb discapacitat i el Conveni Estatal vigent, quedant aquest com a conveni marque per al sector, i el personal que presta els seus serveis en ells.

A l'efecte de la consideració particularitzada dels diferents tipus d'empreses i centres objecte d'aquest conveni, que requereixen condicions laborals diferenciades, l'estructura del mateix considera les dispo-

sicions aplicables a cadascun dels centres i empreses en funció de la següent tipologia:

A) Centres o empreses d'atenció especialitzada: De forma específica aquest Conveni s'aplicarà en els centres de:

- Centres de Dia d'Atenció Primerenca per a persones amb discapacitat o amb el risc de patir-la.
- Centres Ambulatoris d'Atenció Primerenca.
- Centres de diagnòstic, desenvolupament infantil i atenció primerenca.
- Centres Ocupacionals.
- Centres de Dia específics d'autisme.
- Centres de Dia específics de paràlisi cerebral.
- Centres de Dia per a persones amb discapacitat greument afectats.
- Centres de Dia per a persones amb malaltia mental crònica.
- Centres de Rehabilitació i Integració Social per a persones amb malaltia mental.
- Centres específics per a persones amb malaltia mental crònica.
- Residències per a persones amb discapacitat, malaltia mental, paràlisi cerebral i/o autisme
- Habitatges tutelats, assistides, supervisades o amb suport.
- Centres d'Oci i Temps Lliure.

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

- B)** Col·legis específics d'Educació Especial
- C)** Centres Especials d'Ocupació
- D)** Associacions, institucions o entitats sense ànim de lucre, que no posseïsquen cap tipus de centre

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

La relació efectuada no s'entén tancada, de tal forma que es consideraran inclosos en l'àmbit d'aplicació del Conveni qualsevol altre centre, empresa o entitat que, existisca o es cree i tinga per objecte i finalitat l'atenció i assistència de persones amb discapacitat.

Així mateix, l'àmbit del present Conveni inclou a aquelles empreses i a tots els seus centres de treball que, sense estar incloses explícitament en l'anterior relació, tinguen com a activitat principal l'atenció a persones amb discapacitat en alguna de les facetes relacionades en el paràgraf anterior, d'acord amb el principi d'unitat de l'empresa.

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

Article 3.- Àmbit personal

El present Conveni és aplicable a tots els treballadors i treballadores, amb discapacitat o no -siga el que siga la modalitat de contractació-, que presten els seus serveis per a les empreses incloses en l'article segon.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

- a)** El personal funcionari o laboral que preste els seus serveis en institucions docents o assistencials la titularitat de les quals corresponga a l'Administració Pública Estatal, Autonòmica, o Local amb conveni propi.
- b)** Els membres de comunitats religioses, o assessors religiosos que, en qualitat de tals, presten els seus serveis en aquests centres.
- c)** El voluntariat social.

Article 4.- Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el mateix dia de la seua publicació en el DOCV, excepte els acords parcials publicats el dia 04.02.2014 que ja van entrar en vigor en aqueixa data.

La seua vigència s'estendrà des de l'1 de gener de 2013 fins a 31 de desembre de 2014 i els seus efectes econòmics es retrotraerán a l'1 de gener de 2013. Les taules salarials de 2012 tindran aplicació amb efectes retroactius des de l'1-1-2012.

En finalitzar cada any de vigència del conveni es negociara la revisió salarial corresponent per a l'any següent.

Article 5.- Pròrroga i denuncia

El Conveni s'entén prorrogat d'any en any de no intervenir denúncia per qualsevol dels signants.

Amb caràcter general, la denúncia haurà de formalitzar-se dins del mes de novembre de cada any, comproment-se les parts a constituir la taula negociadora abans del 30 de gener següent a la denúncia del conveni.

Una vegada denunciat el conveni, el mateix quedarà vigent en tots els seus termes, fins a la publicació del següent.

Article 6. Dret supletori

Per al no previst en aquest Conveni s'estarà a l'establiment en l'Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat sindical, el Conveni que es negocie en l'Estat i les altres disposicions laborals de caràcter general.

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

En els centres especials d'ocupació, per al no previst en aquest conveni, s'estarà al que es disposa en el Reial decret Legislatiu 1/2013, de 29 de Novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social (LISMI).

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

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

Article 7.- Comissió Paritària

Es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació de les clàusules del Conveni, vigilància del compliment dels pactes i mediació i arbitratge en els conflictes que puguen originar-se en l'aplicació del Conveni, prèvia petició expressa de les parts en conflicte i compromís d'acceptació de l'arbitratge i qualsevol altra competència que el Conveni li assigne.

Igualment, quan existiren discrepàncies podrà definir i adscriure les empreses i/o

centres que desenvolupen les activitats englobades en l'article segon, i assimilar als grups i subgrups professionals contemplats en el Conveni, qualsevol altre lloc de treball que en les empreses puga existir.

Correspon també a la Comissió Paritària l'estudi i, si escau, 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 aquells temes que es considere oportuns i puguen tenir relació amb el mateix.

Aquesta Comissió Paritària, única per a tota la Comunitat Valenciana, estarà integrada per sis membres, un per cadascuna de les organitzacions empresarials amb representativitat legal suficient, independentment de la seua ratificació o no del present Conveni, i tres per les organitzacions sindicals en nombre igual de membres per la part empresarial i per la sindical.

La constitució de la Comissió es farà dins dels quinze dies naturals següents a la signatura del present Conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del President o Presidenta i del Secretari o Secretària, aprovant-se si fóra necessari un reglament per al funcionament de la mateixa.

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions, requerint-se per a adoptar acords, el vot favorable del 60% de cadascuna

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 tots dos 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. Només en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini podrà ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari la reunió haurà de celebrar-se 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, havent-se d'estendre acta de les reunions i arxivar els assumptes tractats.

Aquesta Comissió Paritària fixa el seu domicili en AGEVALCEE, Av. Corts Valencianes 41, 1r A, (46015) VALÈNCIA

Davant qualsevol cas de suposat incompliment del Conveni, per a demandar una interpretació del mateix, o per a sol·licitar la mediació, o arbitratge davant un conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la Comissió Paritària fent constar en l'escrit: el nom i cognoms de qui fa la pregunta, DNI o similar, domicili a l'efecte de notificació, i el nom de l'empresa en la qual exercisca la seua funció, perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la seua resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça citada anteriorment.

Les resolucions emeses per la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el propi conveni i entraran a formar part integrant del mateix.

CAPÍTOL II.- CONTRACTACIONS, CESSAMENTS I ACOMIADAMENT.

Article 8.- Règim de contractació

El contracte haurà de formalitzar-se per escrit i triplicat, quedant-se un exemplar ca-

dascuna de les parts, la tercera còpia per a l'organisme competent. Es facilitarà una còpia bàsica per al representant sindical, comitè d'empresa o responsable de la delegació sindical, si estiguera legalment constituïda.

La formalització de les contractacions es realitzarà per escrit i fent constar la titulació del treballador o treballadora que si escau siga requerida per al lloc de treball, la durada del contracte i el grup professional i lloc de treball per al qual se li contracta.

Quan les circumstàncies ho requerisquen, l'empresa facilitarà la formació professional necessària

per a adaptar al treballador o treballadora al seu lloc de treball.

Els treballadors i treballadores contractats per l'empresa sense pactar modalitat especial alguna quant a la seua durada, es consideraran fixos transcorregut el període de prova, excepte prova en contrari que acredite la naturalesa temporal del mateix o que es demostre que la seua relació no és laboral.

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

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

En cap cas es podrà contractar a un treballador en un lloc de treball, grup i subgrup diferent als especificats en l'Annex corresponent d'aquest Conveni, ni amb salaris inferiors als especificats per a aquest lloc de treball.

Els delegats de personal o membres dels comitès d'empresa vetllaran pel com-

pliment del control legal establert per a la contractació temporal.

Article 9.- Forma i durada dels contractes

Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigisca una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fixe discontinu, de relleu i els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat.

Igualment constaran per escrit els contractes per temps determinat la durada del qual siga superior a quatre setmanes. De no observar-se tal exigència, el contracte es presumirà celebrat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

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

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

L'establert en el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produïsquen suposats de successió o subrogació empre-

sarial conforme al que es disposa legal o convencionalment.

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

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

Article 10.- Modalitats de contractació

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

En cap cas els contractes temporals, a partir de la publicació del present conveni, podran sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa. Aquesta limitació no serà aplicable a les empreses que duguen a terme programes, referent als treballadors contractats per a la realització dels mateixos.

1.- Contracte d'interinitat.

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

El contracte d'interinitat haurà de formalitzar-se per escrit, fent constar en el mateix el treballador o treballadora substituït/-ida, la causa determinant de la substitució i si el lloc de treball a exercir serà el

del treballador/a substituït/a o el d'un altre/a treballador/a de l'empresa que passe a exercir el lloc d'aquell.

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

2.- Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

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

La durada màxima del contracte serà de dotze mesos dins d'un període de referència de 18 mesos en els termes i condicions prevists en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas en què es concerta per un període inferior podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que en cap cas aquesta pròrroga de contracte pugui superar el total dels dotze mesos citats.

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

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

El contracte per a obra o servei determinat, en els termes establits en la legislació vigent, podrà ser utilitzat per les empreses i centres que realitzen contractes o acords amb les administracions públiques, en qualsevol dels seus àmbits o amb empreses privades de qualsevol ordre per a la prestació de serveis, cursos o activitats de caràcter temporal, o aquells que s'encaminen als centres i que siguin de renova-

ció incerta o no coneguda amb seguretat la durada del mateix.

El contracte haurà d'especificar el caràcter de la contractació i identificar el treball o tasca que constituïska el seu objecte. La durada del contracte serà la del temps exigít per a la realització

de l'obra o servei, respectant els límits màxims establits en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, transcorreguts els quals, el treballador adquirirà la condició de fix en l'empresa.

4.- Contracte en pràctiques o per a la formació

Les contractacions portades a efecte per les empreses acollides a aquest conveni en les modalitats de contracte en pràctiques o de formació, tindran les remuneracions i durada establida en aquest article.

- *Contracte en pràctiques.*- La durada del contracte en pràctiques no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys. Quan el contracte es concerta amb una durada inferior a dos anys, les parts podran acordar fins a dues pròrrogues, sense que la durada total del contracte pugui excedir la citada durada màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

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

- *Contracte per a la formació i l'aprenentatge.*- Podrà celebrar-se amb treballadors i treballadores majors de 16 anys i menors de 25. Excepcionalment podrà utilitzar-se aquesta modalitat contractual amb treballadors d'entre

25 i 30 anys, d'acord a la disposició transitòria novena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Si el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, no és aplicable el límit màxim d'edat.

La durada del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de dos.

Quan es concerta amb una durada inferior a dos anys, les parts podran acordar la pròrroga del mateix, sense que la durada total pugui excedir la durada màxima. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompran el còmput de la durada del contracte.

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

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

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

Els treballadors i treballadores contractats sota aquesta modalitat no podran realitzar treballs nocturns ni treballs a torns. Tampoc podran realitzar hores extraordinàries, excepte l'excés de les treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seua compensació com a hores extraordinàries

El nombre màxim de contractes de formació en cada empresa no podrà excedir del fixat en la següent taula i l'adreça de l'empresa emetrà informe escrit del nombre i condicions dels contractes de formació i en pràctiques. Es remetrà còpia del citat informe al comitè d'empresa, delegat de personal o delegat sindical. Si mancara de representació sindical remetrà còpia de l'informe a la comissió paritària del VII conveni autonòmic. El personal amb discapacitat que ostente relació laboral de caràcter especial no computarà als efectes previstos en la limitació del nombre de contractes per a la formació prevista en aquest article.

Fins a 10 treballadors/

es: 1 contractat.

Fins a 50 treballadors/

es: 4 contractats.

8Fins a 250 treballadors/es:

6 contractats.

Més de 250 treballadors/es:

3% de la plantilla.

5.- Contracte a temps parcial

Una persona es considerarà contractada a temps parcial quan preste els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al 90% de la jornada a temps complet establida en aquest conveni per al lloc de treball i grup professional pel qual se li va contractar, sent aplicable

el règim jurídic establert en l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

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

En el contracte de treball, que necessàriament serà per escrit, hauran de figurar en el mateix el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seua distribució. La jornada de treball solament podrà realitzar-se de forma partida, amb una sola interrupció, quan es tracte de contractes amb una durada diària de, almenys, sis hores al dia.

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

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

6-Contracte fixe discontinu.

El contracte per temps indefinit de fixos-discontinus es concertarà per a realitzar treballs que tinguen el caràcter de fixos-discontinus, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En el model de contracte d'aquesta modalitat haurà de figurar, per escrit, la durada estimada de l'activitat, la jornada laboral estimada i la seua distribució horària. L'empresa facilitarà per escrit tant als treballadors afec-

tats com als representants dels treballadors els criteris fixats en la mateixa pel qual s'estableix l'ordre de crida a l'activitat.

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

Els treballadors i treballadores que realitzen aquestes activitats hauran de ser anomenats,

segons forma i ordre prèviament establits, cada vegada que es reprenga l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés en l'empresa; en el no previst per aquest article, serà aplicable el previst en la legislació vigent.

Article 11.- Jubilació parcial i contracte de relleu

Els treballadors i treballadores subjectes a aquest conveni, podran acollir-se, previ acord amb la direcció de l'empresa, a la jubilació parcial anticipada, en els casos i amb els requisits establerts en els articles 12.7 de l'Estatut dels Treballadors i 166 de la Llei General de la Seguretat Social, així com, altres disposicions vigents concordants.

Quan el treballador o treballadora exerceix a aquest dret, l'empresa haurà de subscriure un contracte de relleu en els termes exigits en la legislació aplicable, sent aplicable l'establert a cada moment en la norma legal en vigor.

Article 12.- Període de prova

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

- Grup professional personal directiu: Tres mesos.
- Grups professionals de personal d'atenció directa, personal comandament intermedi, personal titulat: Dos mesos.

- Grups professionals de personal d'administració i serveis generals, personal de producció, administració i serveis generals: Un mes.

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

Article 13.- Vacants i llocs de nova creació

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

L'empresa, com a titular del Centre o servei, decidiran els corresponents contractes de treball.

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

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

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

Article 15.- Cessament Voluntari

El treballador o treballadora que desitgen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement del titular de la mateixa per escrit, complint els següents terminis de preavis:

Tot el personal: Quinze dies.

Article 16.- Preavis 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 preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat o a una interinitat en la Funció Pública, sempre amb preavis al titular de l'empresa dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats en el primer cas.

Article 17.- Retard en el pagament de la quitança

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

Article 18.- Liquidació

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

Per al càlcul de les quitances, en la part corresponent a vacances es tindrà en compte únicament el període de vacances

estival establert en aquest conveni, no els períodes de Nadal i Setmana Santa.

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

Article 19.- Comunicació de l'acomiadament i finalització de contractes

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

Article 20.- Readmissió en cas d'acomiadament improcedent

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

Article 21.- Subrogació Empresarial i Cessió de treballadors i treballadores

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, les empreses i centres de treball qualsevol que siga la seua activitat, que en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substituïsquen en la prestació d'un servei o activitat a una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica i tant en

règim de relació laboral ordinària o especial, estiguera inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball de tots els treballadors que estigueren adscrits a aquest servei o activitat.

La citada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors, garantint-se la seua continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa tot i que açò implicara la transformació d'un contracte formalitzat a l'empara de la relació laboral especial en centres especials d'ocupació en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa.

La subrogació es produirà respecte del següent personal:

- a) Treballadors/as en actiu que presten els seus serveis en aquest centre, siga com anàs la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.
- b) Treballadors/as que en el moment de canvi de titularitat de la contracta, servei o activitat es troben en estat d'incapacitat temporal, malalts, accidentats o en situació de permís o excedència, si hagueren estat adscrits a la mateixa.
- c) Treballadors/as que substituïsquen a algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior.
- d) Els treballadors contractats per una empresa a la qual se li haja encomanat la gestió d'un centre acollit al present Conveni, per a la prestació de serveis en un centre concret i específic, tindran la consideració de fixos de centre, en tant aquest servei ho realitze l'empresa per a la qual presten els serveis o, si escau, l'empresa que resulte nova responsable de la gestió del centre.

A fi d'instrumentar la subrogació, l'empresa sortint haurà de lliurar a l'entrant, al-

menys una setmana abans de finalitzar el seu servei, la següent documentació:

- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals dels treballadors i treballadores afectats.
- Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels tres últims mesos.
- Relació de personal en la qual s'especifique: Nom i cognoms, domicili, nombre d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'haja produït en els tres mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seua contractació, especificació del període de mandat si el treballador/a és representant sindical i data de gaudi de les seues vacances.
- Part d'IT i/o confirmació del mateix.
- Dies d'assumptes propis ja gaudits, dies de descans i justificació d'altres llicències retribuïdes.
- Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat l'eixint.
- Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador/a afectat en el qual es faça constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seua liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, no quedant pendent quantitat alguna. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular.

En qualsevol cas la relació laboral entre l'empresa sortint i els treballadors/as so-

lament s'extingeix en el moment en què es produísca de fet la subrogació a la nova adjudicatària.

Quan la nova empresa adjudicatària siga un centre especial d'ocupació podrà assumir amb el procés de subrogació fins al nombre màxim de treballadors sense relació laboral de caràcter especial que la pròpia regulació legal de constitució i manteniment d'un centre especial d'ocupació permetia i, tot açò, atenent al compliment legal i reglamentari de creació i funcionament dels centres especials d'ocupació. No obstant açò amb caràcter excepcional, mentre aqueix centre especial d'ocupació mantinga l'adjudicació de la citada contracta podrà subrogar-se en la totalitat de la plantilla dels treballadors de l'empresa sortint.

En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta, així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que supose la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques, que duguen a terme l'activitat que es tracte, els treballadors i treballadores de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vaja a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudisquen en l'empresa subrogada.

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 del mateix tals com a lloc de treball, salaris, antiguitat, jornada, horari, vacances, etc.

Acreditació documental.– Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditardocumentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents que es detallen en aquest article.

El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils explicats a partir del moment en què l'empresa entrant comuniqui a la sortint el canvi de l'adjudicació de serveis.

En cap cas es podrà oposar a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa sortint no li haguera proporcionat a l'entrant la documentació al fet que ve obligada. I açò amb independència que poguera exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que en el seu incompliment li haja pogut implicar.

Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos pel que fa als treballadors entre l'empresa sortint i la que vaja a realitzar el servei:

- a)** Els treballadors/as percebran les seues retribucions mensuals en la data establida i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de terminació de la contracta de l'empresa sortint.
- b)** Els treballadors/as que no hagueren descansat els dies de vacances, dies de descansos corresponents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tingueren pendents en les dates que tinguen previstes, amb la nova adjudicatària del servei.

Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implicarà que un treballador/a realitze la seua jornada en dos centres de treball diferents, afectant a un només d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa gestionaran el pluriempleo legal del treballador/a, així com el gaudi conjunt del període vacacional, abonant-se per l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals de les

pagues corresponents. Aquesta liquidació no implicarà la quitança si continua treballant per a l'empresa.

L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les quals vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que el treballador/a seguisca vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seua jornada. En tal cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

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

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

En el cas que el propòsit del client, en rescindir el contracte d'adjudicació del servei que es tracte, per qualsevol causa, fora el de realitzar-ho amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la seua plantilla als treba-

lladors/as afectats/as de l'empresa fins al moment prestadora d'aquest servei.

La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes dels corresponents serveis, i açò tot i que la relació jurídica s'establisca només entre qui adjudica el servei d'una banda i l'empresa que resulta adjudicatària per un altre, sent d'aplicació obligatòria, en tot cas, la subrogació de personal, en els termes indicats i açò amb independència tant de l'aplicació, si escau, del previst en l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, com de l'existència per part de l'empresari sortint d'altres contractes alienes a la qual és objecte de subrogació.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS

Article 22.- Salari

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituït per:

- a)** Salari base
- b)** Complementos específics.
- c)** Complementos 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 abonat en, xec o taló bancari, transferència o altres modalitats, previ acord amb els treballadors.

Sempre que aquesta modalitat siga acceptada per l'Administració Pública a l'efecte de justificació.

Article 23.- Mobilitat funcional a llocs de treball de major retribució

Quan s'encomane al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la

corresponent al seu lloc de treball, percebrà la retribució corresponent a aquella en tant subsistisca tal situació.

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

Article 24.- Mobilitat funcional a llocs de treball de menor retribució

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa aquesta precisara destinar a algú a tasques corresponents a un lloc de treball inferior al seu, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets corresponents al seu lloc de treball.

Aquesta situació es plasmarà per escrit en un acord, precisant, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a aquest article i amb coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 25.- Bestretes

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

Article 26.- Taules salarials

Les taules salarials corresponents a 2012, 2013 i 2014 que apareixen en els Annexos del present Conveni corresponen a la jor-

nada que, per als diferents grups, es pacta en els articles corresponents.

Així mateix es modifiquen els triennis del professorat dels col·legis d'Educació especial, inclòs en el pagament delegat i els complements funcionals per càrrec d'aquests centres, corresponents als anys 2009, 2010, 2011, en les quanties que apareixen en l'annex II (Taules Salarials).

Article 27.- Antiguitat

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

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

Per a tots els treballadors i treballadores exceptuant als quals treballen en Col·legis d'Educació Especial o Centres Especials d'Ocupació, se suspèn amb caràcter general la meritació per a l'adquisició de triennis, durant 12 mesos, en el període comprès entre l'1 de Gener de 2014 i el 31 de Desembre de 2014.

Article 28- Pagues extraordinàries

Els treballadors i 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 cadascuna 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 abonaran els complements de venciment superior al mes abans expressats, pro-

rratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

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

Article 29.- Complementos funcionals

El personal al que se li encomane algun dels càrrecs funcionals descrits en els articles corresponents percebrà, mentre exercisca la seua comesa, els complements assenyalats a aquest efecte en les taules salarials.

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

Article 30.- Plus de transport

Aquelles empreses que vingueren abonant 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, incrementant-se en el mateix percentatge que augmente el salari.

Quan un centre de treball estiga situat a més de 2 km. del casc de la població, l'empresa posarà a la disposició dels seus empleats i empleades mitjans de transport acoblats a l'horari dels mateixos, els abonarà l'import del bitllet en un mitjà de transport públic si ho hi hagués, o en últim terme abonarà a cadascun l'import 0,26 euros per quilòmetre.

Article 31.- Vigilància del transport i del menjador

TRANSPORT

La vigilància del transport serà encomanada a personal contractat per a aquest servei.

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

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

MENJADOR

La vigilància i cura del menjador serà encomanada a personal contractat per a aquest servei.

Quan el personal de plantilla es faça càrrec de la cura i vigilància del mateix, a qui li siguin encomanades aquestes tasques tindrà dret a una gratificació mensual de:

- Vigilància de menjador: 66,87 euros si la dedicació és d'una hora diària, i de 126,37 euros si és de dos.
- Donar de menjar: 111,47 euros per una hora de dedicació, 163,51 euros per dues hores.

Aquest servei no computarà com a integrant de la jornada; en tot case aquestes hores tindran caràcter voluntari.

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

Article 32.- Ús del vehicle propi

Quan es requerisca a un treballador o treballadora per a prestar voluntàriament un servei amb ús del vehicle particular

d'aquest se li indemnitzarà a raó de 0,26 euros per Km. recorregut.

Article 33.- Treball nocturn

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

Article 34.- Plus de Festivitat

Tot el personal que, en l'acompliment 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 contemplat en l'Annex de Taules Salarials. Aquest 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'esmentat Annex per a cada lloc de treball, dividida per 8.

Article 35.- Hores extraordinàries

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

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

Els treballadors amb discapacitat, que exercisquen el seu treball en un Centre Especial d'Ocupació, no podran realitzar hores extraordinàries, en funció de la legislació vigent.

Article 36.- Manutenció

El personal que, de mutuo acuerdo con la empresa, utilice los El personal que, de

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

Article 37.- Dietes

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

Si el desplaçament es realitza en transport públic se li abonarà el preu del bitllet. Si ho fa en vehicle propi s'estarà al que es disposa en l'article 30 d'aquest Conveni.

Article 38.- Abonament d'endarreriments

En cas que a un treballador o treballadora li finalitzi la relació laboral durant el període de negociació del Conveni, independentment que ferm o no la "quitança", l'empresa li abonarà, a partir de la publicació del Conveni o les taules corresponents i amb efectes retroactius, els endarreriments que li corresponguen.

Article 39.- Premi de Jubilació

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

Percebran l'import corresponent a 3 mensualitats extraordinàries, si bé en els centres que reben subvenció de la Conselleria de benestar social, la percepció de la tercera mensualitat, estarà condicionada al fet que la citada Conselleria aporte els fons necessaris.

L'import d'aquestes mensualitats serà igual al salari real que percebera el treballador en el moment de la jubilació, excepte en el cas dels treballadors que hagueren optat per la jubilació parcial, en els quals

es calcularà com si mantinguerà la jornada completa.

CAPÍTOL IV.- JORNADA DE TREBALL, VACANCES

Article 40.- Jornada de treball

S'estarà al previst en aquest conveni col·lectiu en els articles corresponents dels Títols Segon, Tercer, Quart i Cinquè.

Article 41.- Calendari laboral

Els representants sindicals, de comú acord amb l'Empresa, establiran un calendari laboral intern del centre en el qual es contempli el període de vacances, els festius, els descansos setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als serveis corresponents i salvant la deguda atenció dels serveis que hagen de funcionar. Aquest calendari haurà d'estar confeccionat abans del 31 de gener de cada any.

Per a l'execució de l'assenyalat en el paràgraf anterior es tindrà en compte la legislació vigent.

Article 42.- Descans setmanal

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

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

Article 43.- Treball nocturn

Quan, per circumstàncies especials o perquè així ho requereix la naturalesa del Centre (Residències, etc) o del treball realitzat entre les 22 i les 6 hores, el personal

de plantilla afectat percebrà un plus específic que es contempla en l'article 65.

Article 44.- Jornada Continuada

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

Durant els mesos de juny, juliol i setembre; si la legislació no obliga al contrari, els representants sindicals de comú acord amb l'empresa podran acordar la realització de la jornada de forma continuada.

Article 45.- Vacances d'Estiu

S'estarà en el previst en els articles corresponents dels Títols Segon, Tercer, Quart i Cinquè d'aquest Conveni.

Article 46.- Setmana Santa i Nadal

S'estarà en el previst en els articles corresponents dels Títols Segon, Tercer, Quart i Cinquè d'aquest Conveni.

CAPÍTOL V.- PERMISOS, EXCEDÈNCIES

Article 47.- Permisos retribuïts

Els treballadors i treballadores, previ avís i amb el justificant corresponent, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent. Aquestes hores seran considerades com a hores de treball efectiu:

- 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 o sense hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o unions de fet degudament

registrades. Quan amb tal 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 aquests efectes, el part per cesària tindrà la consideració d'operació quirúrgica.

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

- i)** Un dia per trasllat de domicili habitual en la pròpia localitat i dues en diferent.

- f)** Un dia per noces de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan per tal 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)** Permis per compliment de deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran dret a permís durant el temps necessari per al compliment sempre que el mateix no puga efectuar-se fóra 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 aquest Conveni.

- j) Per a realitzar exàmens oficials es concedirà únicament el temps necessari per a la realització de l'examen.
- k) Per a assistir a curssets de preparació al part les embarassades podran sol·licitar, a partir del sisè 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 durada de la malaltia no siga causa d'una I.T.

Article 48.- Permís sense sou

Tot el personal podrà sol·licitar fins a tres mesos de permís sense sou per any, que haurà de ser-li concedit si ho sol·licita amb un preavís d'un mes, excepte cas de greu necessitat o impossibilitat demostrada, en la circumstància de la qual no s'exigirà cap termini concret de preavís.

En cas de sol·licitar aquest permís varis treballadors en un mateix centre, l'empresa podrà limitar el gaudi d'aquest dret, amb criteris que es negociaran entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Article 49.- Excedències

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

En tots dos casos el treballador o treballadora no tindrà dret a retribució, excepte l'establert en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 50.- Excedència forçosa

Seràn causa d'excedència forçosa les següents:

- a) Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball.
- b) Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical al fet que pertanga el

treballador tinga representativitat legal suficient en el sector.

- c) Per a atendre a un familiar greument malalt, fins al segon grau de consanguinitat, computant-se l'antiguitat els dos primers anys.
- 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 aqueix període.

i) 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 la mateixa. La seua durada màxima serà de 5 anys, computant-se l'antiguitat durant els dos primers anys.

f) Qualsevol altra que legalment s'establisca.

Les excedències contemplades en els apartats **c** i **e**, el període de la qual de durada pot gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant açò, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 51.- 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.

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, causarà baixa definitiva en la mateixa.

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

Article 52.- Excedència voluntària

L'excèdència voluntària es concedirà sempre prèvia petició per escrit amb un mes d'antelació, podent sol·licitar-la tot el treballador i treballadora que tinga almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa i no haja gaudit d'excèdència durant dos anys anteriors.

El permís d'excèdència voluntària es concedirà per un mínim d'un any amb reserva del lloc de treball. Aquesta excèdència podrà perllongar-se fins a 3 anys, reservant-se el lloc de treball durant els dos primers anys i fins a tres si les dues parts així ho acorden.

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

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

No obstant açò, si es produïra una vacant d'inferior categoria a la qual abans ocupava el treballador en excèdència podrà optar a ella i esperar al fet que es produïska la que corresponga a la seua categoria.

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

Si la concessió de l'excèdència voluntària fóra motivada per gaudi de beca, viatges d'estudis, participació en cursos de per-

feccionament propis de l'especialitat del treballador, per l'exercici de labors humanitàries o per a l'adquisició de les noves titulacions exigides per al seu lloc de treball, sempre que siga inferior a tres anys se li computarà l'antiguitat durant aquest període d'excèdència, així com el dret a reincorporar-se al lloc de treball, tenint l'obligació de fer-ho en un termini màxim de set dies.

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

Article 53.- Reingrés del treballador.

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

Article 54.- Maternitat

Les empreses, afectades per aquest conveni col·lectiu s'atindran al regulat en la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i en la Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En el supòsit de part, les treballadores tindran dret a setze setmanes retribuïdes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon i ampliables igualment en dues setmanes més, en cas de discapacitat del

fill. Aquest període es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzara o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que reste del període de suspensió del contracte de treball per maternitat, computat des de la data del part, i sense que es descompte del mateix la part que la mare haguera pogut gaudir amb anterioritat al part.

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

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que tots dos progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que 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. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Els períodes als quals es refereix el present apartat, podran gaudir-se en règim de jornada completa o jornada parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, amb la corresponent prolongació del període de gaudi.

En el cas que la mare no tinguera dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el

seu contracte de treball pel període que haguera correspost a la mare.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, s'estarà al previst en la legislació vigent.

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

Quan les vacances coincidisquen total o parcialment amb el període de llicència per maternitat, adopció o acolliment, aquestes es gaudiren fins a completar el mes, a continuació d'aquests períodes o quan acorden les parts, fins i tot en cas de superar l'any natural.

Article 55.- Paternitat

Els treballadors tindran dret al gaudi del permís de paternitat establert en l'Estatut dels Treballadors i la llei 9/2009, de 6 d'Octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment.

Article 56.- Lactància

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

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

En el cas del professorat dels col·legis, aquesta llicència serà d'un mes.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.

Aquest dret podrà ser gaudit indistintament per tots dos progenitors en cas que tots dos treballen.

Article 57.- Adopció i acolliment

En el supòsit d'adopció o acolliment de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

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

En cas que tots dos progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

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

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

Article 58.- Reducció de jornada per cura de menors o familiars que no poden valer-se per si mateixos

El personal que per raons de guarda tinga a la seua cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física o psíquica que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una llicència consistent en una reducció proporcional de les retribucions i horari. Dins dels límits establits en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors.

Tindrà el mateix dret qui precise encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda. En finalitzar el període d'aquesta llicència tornarà automàticament a la seua jornada laboral anterior.

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

Article 59.- Reducció de jornada per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

El treballador o treballadora que siga progenitor, adoptant o acollidor, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que implique un ingrés hospitalari de llarga durada i requereisca la necessitat de la seua cura directa, continu i permanent,

acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els 18 anys, en els termes establits en l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors.

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

CAPITOL VI.- MILLORES SOCIALS

Article 60.- El cobrament durant el període d'IT

Tots els treballadors i treballadores (exceptuant el previst en l'article 111 del Títol Tercer, l'article 115 del Títol Quart i en el paràgraf segon d'aquest article) en situació d'incapacitat temporal rebran el complement següent:

- Durant els tres primers dies de la baixa, el complement necessari fins a completar el 50 % de la seua retribució total.
- Des de la cambra fins al vintè dia des de l'inici de la baixa es completarà fins al 75 % de la seua retribució total.
- Des del vintè primer dia fins al tercer mes inclusivament des de l'inici de la baixa es completarà
- fins al 100 % de la seua retribució total inclosos.

En tots els casos anteriors, s'inclouran els complements salarials produïts en el període de baixa.

Quan la situació d'incapacitat siga produïda per: malaltia greu, intervenció qui-

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

Article 61.- Prioritat d'admissió d'usuaris 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 aquest Conveni.

Article 62.- Assegurances de Responsabilitat civil, invalidesa i mort

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

D'aquesta pòlissa serà contractant, tomadora i dipositària l'empresa.

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

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

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

- Responsabilitat Civil: en què puguen incórrer els assegurats amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils i qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.
- Accidents individuals patits pels assegurats en l'exercici de la professió.
- Capital assegurat en cas de mort: 18.700 euros com a mínim,
- Capital assegurat per invalidesa permanent: 30.050 euros com a mínim.

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

Article 63.- Roba de treball

L'empresa facilitarà roba de treball a tot el personal, en cas que les característiques del lloc de treball ho requerisca.

CAPÍTOL VII.- FORMACIÓ

Article 64.- Formació

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

Article 65.- Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni es constituirà en el termini màxim de 3 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 66.- Formació Permanent

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

Quan aquests cursos de reciclatge si-guen a proposta de l'empresa, la mateixa abonarà les despeses. En tots els altres suposats l'empresa estudiarà fórmules d'ajuda per a sufragar els costos.

Per a la realització d'exàmens oficials s'estarà a l'establert en l'article 47 j) d'aquest conveni.

Article 67.- 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 68.- Objectius de la formació

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

- a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en el grup i lloc de treball.
- c) Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present con-

veni, 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.

- i) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball, en evitació de riscos laborals.
- f) Qualsevol un altre objectiu que beneficï professionalment tant al propi treballador o treballadora com a la dinàmica de l'empresa o a l'atenció efectiva de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

Article 69.- Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

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

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

Article 70.- Permisos Individuals de Formació (P.I.F.)

Les treballadores i treballadors afectats pel present conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb el previst en la legislació vigent a cada moment.

Les accions formatives, aprovades per la comissió paritària sectorial estatal de formació, per a les quals poden sol·licitar-se permisos individuals de formació hauran

de complir els següents requisits, d'acord amb el previst en la citada normativa:

- a) No estar incloses en les accions formatives en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o agrupat.
- b) Estar dirigides al desenvolupament o adaptació de les qualitats tècnic-professionals del treballador/a i/o a la seua formació personal.
- c) Estar reconegudes per una titulació oficial.
- d) Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant açò s'admetrà la part presencial de les accions formatives realitzades mitjançant la modalitat a distància.
- i) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

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

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 71. - Seguretat i Salut Laboral

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

A tal fi, les empreses i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, 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 desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 en matèria de coordinació d'activitats empresarials i altra normativa vigent.

Per a açò, hauran de nomenar-se els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix.

Article 72.- Examen de salut

El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a un examen de salut específic i periòdic, adequat al risc laboral, d'acord amb la Llei de Prevenció de riscos Laborals (art. 22), prèvia acceptació 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 als representants del personal sobre els serveis que en aquesta matèria ofereix la Mútua contractada.

Article 73.- Malalties professionals

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

Article 74.- Canvi de lloc de treball per a embarassades

En el cas d'embaràs o durant el període de lactància de les treballadores afectades per aquest Conveni, quan existisca 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 citats riscos.

Article 75.- Planes d'autoprotecció

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

El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del Reial decret sobre senyalització anteriorment citat, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 («BOE» del 17) i en la Llei de 21 de gener de 1985 («BOE» del 25), sobre protecció civil. Aquest pla d'emergència i evacuació serà consultat entre els treballadors i treballadores permetent la seua participació.

Així mateix, i tal com estableixen les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia com quan es canvien o alteren algun dels llocs o llocs de treball.

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

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

Article 76.- Equips de protecció Individual (EPIS)

L'equip de protecció individual (EPI) de seguretat és qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador i la treballadora perquè li protegisca d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seua seguretat o la seua salut, així com qualsevol complement o accessori destinat a tal fi.

L'empresa posarà a la disposició de cada treballador o treballadora els equips de protecció i seguretat necessaris en funció del lloc de treball que ocupe, a més dels quals es requerisquen per altres treballs no habituals; havent de signar el registre de lliurament de cada equip de protecció individual, sent informat en aqueix moment dels riscos que li protegeix, caducitat i mesures que ha d'adoptar per a la seua cura i manteniment; estant igualment a la seua disposició el fullet informatiu del mateix.

Article 77. -Delegats de prevenció

Respecte a la designació, nomenament, funcions i garanties dels delegats de prevenció, s'estarà al previst en la legislació vigent.

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

- a) El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut.
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- c) El destinat per a acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- d) El destinat per a acompanyar a la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.
- i) El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.
- f) El destinat a la seua formació.

Article 78.- 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 cadascuna de les parts signatàries del Conveni. Aquesta Comissió tindrà com a objectiu coordinar, executar i supervisar el desenvolupament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i adequar-ho a la normativa vigent. Així com la realització d'estudis basats en els parts de baixa i accidents de treball, per a recomanar a les empreses afectades per aquest conveni els mitjans necessaris per a evitar aqueixes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i treballadores. A aquests efectes, la Comissió sol·licitarà a les empreses la informació necessària per a l'elaboració de l'estudi.

Aquesta Comissió Sectorial de Seguretat i Salut laboral fixa el seu domicili en AGEVALCEE, Av. Corts Valencianes 41,1o A (46015) València.

CAPÍTOL IX.- DRETS SINDICALS

Article 79.- Tancaments i expedients de regulació d'ocupació

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

Article 80.- De tots els treballadors

Cap treballador podrà ser discriminat per raó de la seua afiliació sindical, podent expressar amb llibertat les seues opinions, així com publicar i distribuir, sense pertor-

bar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social.

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

Article 81.- De l'assemblea de treballadors i treballadores

Es garanteix el dret dels treballadors i treballadores a reunir-se l'empresa sense presència de la mateixa, sempre que no es pertorbe el desenvolupament de les activitats de la mateixa 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 comitè 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 van a assistir a l'assemblea.

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

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

Article 82.- 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 l'establert en els Estatuts del sindicat.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal del Centre.
- c) Rebre informació que li remeta el seu sindicat.
- d) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguen interessar als afiliats i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seua disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se en el centre de treball i en lloc on es garantisca un adequat accés al mateix de tots els treballadors i treballadores.

Article 83.- Descompte de la quota sindical

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

Article 84.- Seccions sindicals

Podran crear-se Seccions Sindicals de les organitzacions sindicals més representatives sempre que el sindicat compte amb almenys quatre afiliats en el centre.

Els representants d'aquestes seccions sindicals no comptaran amb els drets que la Llei atorga als Delegats de Personal o membres de comitè d'empresa, llevat que ostentessin aquesta condició.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que les Llei els reconega i els que esdeterminen en aquest conveni, entre ells:

- Difusió lliure en l'empresa de les seues publicacions, avisos i opinions.

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

En aquelles empreses que compten amb més de 100 treballadors i no hi haja representativitat d'alguna de les organitzacions sindicals signants del present conveni, podran constituir-se seccions sindicals amb els mateixos drets que la Llei atorga als delegats de personal o membres de comitès d'empresa.

Article 85.- Representants dels Treballadors i membres de Comitès d'empresa

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

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

Article 86.- Garanties dels delegats i delegades de personal

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

Article 87.- Acumulació d'hores sindicals

Per a facilitar l'activitat sindical en l'empresa, província, regió, Comunitat Autònoma o Estat, les centrals sindicals amb

dret a formar part de la Taula Negociadora d'aquest Conveni podran acumular les hores dels diferents membres dels Comitès d'empresa i, si escau, dels Delegats de Personal pertanyents a les seues organitzacions en aquells treballadors, delegats o membres del comitè d'empresa que les centrals sindicals designen.

Per a fer efectiu l'establert en aquest article, els Sindicats comunicaran a la Patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Cada central sindical podrà negociar amb la patronal, al nivell que corresponga, l'esmentada acumulació d'hores sindicals.

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

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

Article 88.- Negociació col·lectiva

Els treballadors i 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 sigut designats com a membres de la Comissió negociadora (i sempre que l'empresa siga del sector afectat per la negociació o arbitratge), previ avís i justificació posterior, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguen necessaris per a l'adequat exercici de la seua labor negociadora, tant en la negociació de futurs Convenis com en les sessions de la comissió Paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

Article 89.- Drets dels sindicats

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

- 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)** Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.
- 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, havent d'incorporar-se al seu lloc de treball dins dels dos mesos següents a la data del cessament en el seu càrrec.

Article 90.- Eleccions sindicals

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

CAPÍTOL X.- FALTES, SANCIONS, INFRACCIONS

Article 91.- Faltes lleus

Serán considerades faltes lleus les següents:

- a)** L'abandó del servei 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/les companys/es de treball no haja de ser considerada greu o molt greu.

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

- c)** Tres faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

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

Article 92. Faltes greus.

Serán faltes greus:

- a)** L'actuació amb persones amb discapacitat que implique mancada de respecte i de consideració a la dignitat de cadascun d'ells, sempre que no reunisca condicions de gravetat que mereisca la seua qualificació com molt greu.

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

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

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

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

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

Article 93.- Faltes molt greus

Serán mancades molt greus:

- a)** L'actuació amb persones amb discapacitat que implique mancada de respecte o de consideració a la dignitat de cadascun d'ells.

- b)** L'abandó del treball o negligència greu quan cause greus perjudicis a l'empresa o puga originar-los a les persones amb discapacitat.
 - c)** Els mals tractaments de paraula o obra als caps i companys/a.
 - d)** El frau, la deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt, robatori o complicitat, tant en l'empresa com a terceres persones, comès dins de les dependències de l'empresa o durant el servei.
 - i)** L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establides per l'empresa.
 - f)** L'abús d'autoritat.
 - g)** La simulació de malaltia o accident.
 - h)** La falta injustificada al treball durant 3 dies en un període d'un mes.
 - i)** Més de 20 faltes de puntualitat comeses en un any.
 - j)** La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 15 dies quan existisca reincidència.
- c)** Mancades molt greus:
 - Amonestació d'acomiadament.
 - Suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies.
 - Acomiadament.

Article 95.- Prescripció

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

Article 96.- Infraccions dels empresaris

Davant la suposada omisió o acció comesa pels titulars de les Empreses que siguin contràries al que es disposa en aquest Conveni i altres 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 al titular de l'empresa.

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

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

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

Article 94.- Sancions

L'empresa té facultat d'imposar sancions. Totes les sancions hauran de comunicar-se per escrit al treballador/a, indicant els fets, la graduació de la mateixa i la sanció adoptada.

Les faltes greus o molt greus hauran de ser comunicades perquè en prengueu coneixement als representants legals dels treballadors si els hi haguera.

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

- a)** Faltes lleus:
 - Amonestació verbal. Si anaren reiterades, amonestació per escrit.
- b)** Faltes greus:
 - Amonestació per escrit amb coneixement dels delegats de personal o Comitè d'empresa.

CAPÍTOL XI.- PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ

Article 97.- Pla d'Igualtat

D'acord amb l'establiment en la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptaren mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaren i, si escau, acordaran, amb la representació legal dels treballadors, en la forma que es determine en la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en est capítule, 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 diagnostic 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 fixaren els concrets objectius 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 contemplaren, 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 perjudici de l'establiment d'accions especials adequada respecte a determinats centres de treball.

a) Objectius Preferents dels plans d'Igualtat
Seran objectius preferents d'aquests Planes d'Igualtat:

1. Promoure la participació dels treballadors i les treballadores en la formació contínua i en la formació professional.
2. La igualtat retributiva per a treballs d'igual valor.
3. L'eradicació de qualsevol conducta que suposara assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.
4. Eliminar qualsevol situació que suposara discriminació directa o indirecta.
5. Garantir oportunitats a les dones perquè es puguen situar en un pla d'igualtat en relació als homes en tots els àmbits de l'empresa.
6. Enfocaments de gènere en matèria de Salut Laboral.
Aquests objectius es concentraran en els Planes que s'aproven en cada empresa, i hauran de plasmar-se en les mesures i pràctiques a adoptar per a aconseguir l'objectiu que es tracte en cada cas.
7. Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les treballadores i els treballadors.

Per a cada objectiu s'arbitraran quantes mesures siguuen necessàries perquè puguen mesurar-se i avaluar-se el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

b) Negociació en les empreses.

Es crearà, en cada empresa que venja obligada per disposició legal vigent, una Comissió de composta pels membres designats per la part social i la part patronal que a cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els Planes d'Igualtat en l'àmbit de les empreses segons allò que s'ha fixat en aquest capítol.

Aquesta Comissió funcionarà conforme a les regles establides per al Comitè d'empresa en l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

Article 98.- Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

De conformitat amb la legislació vigent en el marc del Pla d'Igualtat i amb l'objectiu

de prevenir 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 prevenir i no tolerar aqueixes conductes, el tractament reservat de les denúncies garantint la immunitat de les mates i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre a els qui formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

Article 99.- Protecció a les víctimes de la violència de gènere

Els treballadors o treballadores que tinguen la consideració de 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 (art. 37.7 de la LET) a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (art.40.3bis i 49.1 de la LET), a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball (art.45.n i 48.6 de la LET) i a l'extinció del seu contracte de treball (art 52.d i 55.b) de l'ET.

També els serà aplicable tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

TÍTOL II

DE LES EMPRESES CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA

Article 100.- Òrgans de participació

Tots els centres disposaran d'un Reglament en el qual s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els òrgans de participació, en els quals estiguen representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 101.- Jornada de treball.

En els Centres Ambulatoris d'Atenció Primerenca, la jornada del personal d'atenció directa serà de 35 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual d'1.372 hores. L'empresa i els representants dels treballadors acordaran de comú acord quantes d'aquestes hores seran complementàries.

En els Centres Ocupacionals i Centres de Dia i Centres de Dia per a malalts mentals crònics i Centres de Rehabilitació i Inserció Social la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual d'1.548 hores. L'empresa, de comú acord amb els representants dels treballadors, acordarà quins són complementàries.

En Residències, Habitatges Tutelats i Centres Específics per a malalts mentals crònics la jornada del personal d'atenció directa serà de 37 hores i mitjana de mitjana setmanal, amb un còmput anual d'1.612 hores.

En els Centres de Dia d'atenció primerenca, serà de 25 hores lectives i cinc complementàries.

El personal d'administració i serveis de tots els centres tindrà una jornada màxima

setmanal de 37 hores i mitjana de mitjana setmanal, amb un còmput anual d'1.612 hores.

Article 102.- Vacances Estivals

Tot el personal afectat per est títule del present conveni, gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals, d'un mes preferentment a l'estiu.

En els Centres Ambulatoris d'atenció Primerenca, el personal gaudirà d'un mes i quinze dies de vacances anuals retribuïdes, preferentment a l'estiu.

En els Centres de Dia d'Atenció primerenca, el personal d'atenció directa iniciarà les vacances una setmana després de la data indicada en li Calendari Escolar, publicat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat i s'incorporarà una setmana abans del retorn de l'alumnat, segons la data establida pel mateix calendari escolar.

Article 103.- Setmana Santa i Nadal

En els serveis de caràcter residencial (residències, centres residencials de malalts crònics i vivendes) el personal, gaudirà de tretze dies laborables de descans preferentment durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, si no fóra possible gaudir d'aqueixos dies en aqueixos períodes es podran gaudir en altres períodes quedant clarament fixat en el calendari laboral de cada any, ajustant-se sempre al compliment anual de les 1.612 hores.

En els centres de dia d'Atenció Primerenca, el personal d'atenció directa, tindrà

dret a les mateixes vacances que s'establisquen anualment per a l'alumnat en el calendari escolar per a aquests períodes.

La resta de treballadors d'est títule del

present conveni, gaudirà de 13 dies laborables de descans durant els períodes de Setmana Santa i Nadal respectant sempre el còmput anual d'hores establert.

TÍTOL III.- DELS CENTRES EDUCATIUS

Article 104.- Òrgans de participació educatius.

Tots els col·legis d'Educació Especial, disposaran dels òrgans participatius segons la legislació Educativa vigent.

Tots els col·legis d'Educació Especial disposaran d'un Reglament en el qual s'establisca, com a mínim, la participació democràtica, els òrgans de participació, en els quals estiguen representades totes les parts i les normes de funcionament.

Article 105.- Vacants i llocs de nova creació.

A més de l'establert en l'Article 13 d'aquest conveni, en els Col·legis d'educació especial concertats o amb convenis, la cobertura de les vacants del professorat, es realitzarà d'acord amb la normativa establerta a aquest efecte en la legislació educativa, les normatives que la desenvolupen i els Acords de Centres en Crisis vigents.

Article 106.- Calendari laboral col·legis.

Per als col·legis el calendari laboral establert en l'article 41 del present conveni, podrà establir-se al començament del curs escolar, en lloc de l'inici de l'any natural.

Article 107.- Jornada

La jornada setmanal, per al personal d'atenció directa dels col·legis d'educació especial, serà de 25 hores lectives i 5 complementàries, mes un nombre d'hores, segons determine la Conselleria d'Educació.

El personal d'administració i serveis dels col·legis d'educació especial, tindrà una jornada màxima setmanal, de 37 hores i mitjana, amb un còmput anual de 1612 hores.

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

Article 108.- Vacances Estivals

El personal d'atenció directa dels Col·legis d'Educació Especial iniciarà les vacances estivals una setmana després de la data indicada en el Calendari Escolar publicat per la Conselleria d'Educació com a final de les activitats lectives per a l'alumnat, i s'incorporarà una setmana abans del retorn de l'alumnat, segons la data establerta pel mateix Calendari Escolar.

El personal d'administració i serveis, gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

Article 109.-Setmana Santa i Nadal.

En Setmana Santa i Nadal el personal d'atenció directa, tindrà dret a les mateixes vacances que s'establisquen anualment per a l'alumnat en el calendari escolar per a aquests períodes.

El personal d'administració i serveis, gaudirà de tretze dies laborables de vacances, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

Article 110.- Premi de jubilació / Paga extraordinària per antiguitat en l'empresa

A més de l'establert en l'article 39, en els centres educatius tot el personal percebrà, a més de les tres mensualitats, una més per cada quinquenni complert que excedisca dels quinze primers anys, sempre que la Conselleria d'Educació es faça càrrec d'aquestes quantitats.

Aquest premi per jubilació es transformarà per al personal en pagament delegat en una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa en les següents condicions:

Tot el personal en pagament delegat que complisca 25 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a percebre una única paga l'import de la qual serà equivalent al d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complert. Aquesta paga la percebrà directament de l'Administració Educativa a través del pagament delegat, en les mateixes condicions que en la resta de centres concertats ordinaris.

L'import d'aquestes mensualitats serà igual al salari real que percebera el treballador en el moment de complir els 25 anys d'antiguitat, excepte en el cas dels treba-

lladors que hagueren optat per la jubilació parcial, en els quals es calcularà com si mantingueren la jornada completa.

El personal en pagament delegat que a l'entrada en vigor del present conveni tinguera 56 o més anys i que al llarg de la seua vigència aconseguisca 15 anys d'antiguitat en l'empresa i menys de 25 tindrà dret a percebre una paga extraordinària per antiguitat en l'empresa, per import d'una mensualitat extraordinària per cada quinquenni complert.

El personal recol·locat a l'empara dels Acords de Centres en Crisis tindrà dret al reconeixement de l'antiguitat generada en el seu anterior centre de treball a l'efecte del present article.

En cas que es poguera produir algun retard en el pagament d'aquesta paga es respectaran els drets del personal que s'hagen generat durant el període d'ajornament.

En tant l'administració educativa no garantisca la transformació de l'actual premi de jubilació en la paga extraordinària per antiguitat, compromentent l'abonament d'aquesta paga extraordinària, es mantindrà el dret dels treballadors i treballadores a percebre el premi de jubilació descrit en l'art. 39 d'aquest conveni i primer paràgraf d'aquest article.

Article 111.- Cobrament de les I.T. del Professorat dels Col·legis d'Educació Especial.

El professorat dels col·legis d'educació especial, en situació d'incapacitat temporal percebran el complement necessari fins a completar el 100% de la seua retribució salarial total, des del primer dia, inclosos els complements salarials produïts en el període de baixa, sempre que la diferència siga abonada per la Conselleria d'Educació.

TÍTOL IV

DELS CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

Article 112.- Jornada de treball

Els treballadors i treballadores dels centres especials d'ocupació tindran una jornada de 38 hores de mitjana setmanal, amb un còmput anual de 1672 hores.

Quan el treballador o treballadora, haja de desplaçar-se dins de la seua jornada a diferents llocs de treball (considerant com a llocs de treball aquells centres on desenvolupe la seua activitat), el desplaçament computarà com a jornada laboral. L'empresa facilitarà els mitjans públics o privats per a aquests desplaçaments sense cost algun per al treballador o treballadora.

Article 113.- Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu. A més, tots els treballadors i treballadores dels CEE gaudiran de sis dies laborables més distribuïts al llarg de l'any.

Article 114.- Permisos retribuïts

En els Centres Especials d'Ocupació els treballadors i treballadores a més dels 45 premisos de l'article 47 del present conveni, tindran dret a un dia d'assumptes propis.

Article 115.- El cobrament durant el període d'I.T.

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 des del primer dia.

Si la incapacitat temporal, el permís per maternitat, permís acumulat de lactància o suspensió de contracte per risc en l'embaràs coincideixen amb el període de vacances estivals, aquestes es gaudiran fins a completar el mes immediatament després de l'alta, o quan acorden les parts.

Article 116.- Antiguitat

Per cada trienni vençut, tot el personal depenent d'aquest conveni tindrà dret a percebre la quantitat que, a aquest efecte, s'indica en les taules salarials per a aquesta 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 117.-Formació

Els treballadors i treballadores dels Centres Especials d'Ocupació, tindran dret, com a mínim a 30 hores anuals de formació, dins de la seua jornada laboral, podent ampliar-se en funció de les necessitats de formació.

Article 118.- Incremente SMI.

Quan es produísca un increment del SMI, els llocs de treball d'operari de segona, operari de primera i operari, veuran incrementat el seu salari com a mínim, en el mateix percentatge que s'haja incrementat el SMI.

TÍTOL V.- DE LES ASSOCIACIONS, INSTITUCIONS I ENTITATS SENSE ÀNIM DE V LUCRE QUE NO POSSEÏSQUEN CAP TIPUS DE CENTRE

Article 119.- Jornada de treball

Els treballadors i treballadores de les associacions, institucions i entitats sense ànim de lucre que no posseïsquen cap tipus de centre tindran una jornada de 37 hores i mitjana de mitjana setmanal amb un còmput anual de 1612 hores.

Article 120.- Vacances Estivals

Tot el personal afectat per est titule del present conveni, gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes preferentment a l'estiu.

Article 121.- Setmana Santa i Nadal

Els treballadors afectats per aquest títol d'aquest conveni, gaudiran de tretze dies laborables de descans, preferentment, durant els períodes de Setmana Santa i Nadal.

Quan per circumstàncies del treball, no puguem gaudir-se en aquests períodes, es podran gaudir en uns altres, quedant clarament fixat en el calendari laboral de cada any, ajustant-se sempre al compliment anual de les 1612 hores.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera.-

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada i vacances més beneficioses que vingueren gaudint els treballadors i treballadores per Acord o pacte d'empresa abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni i es conservaran com a dret "ad personam".

Segona.-

Disposició Addicional: Mediació i Arbitratge: les parts negociadores del present Conveni s'adhereixen a l'Acord sobre So-

lució Extrajudicial de Conflictos 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'aquest Conveni.

Tercera.-

En cas d'inaplicació del conveni col·lectiu s'estarà al que es disposa en l'art 82.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors i en cas de no haver-hi acord, després d'ha-

ver-hi 47 sotmès la discrepància a la Comissió Paritària d'aquest conveni, s'intentarà solució de discrepàncies a l'arbitratge del TRIBUNAL D'ARBITRATGE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA seguint-se amb posterioritat el procediment establert que finalitzarà amb la intervenció del

CONSELL TRIPARTIT per al desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació col·lectiva de la Comunitat Valenciana d'acord amb el Capítol III del Decret 88/2013 de 5 de juliol del Consell que ho regula DOCV num.7062 de 08/07/2013 o qualsevol un altre que ho substituïska.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

No es podrà contractar, a partir de la publicació d'aquest conveni a ningú en un lloc de treball diferent al previst en el mateix.

Segona

A efectes econòmics a partir de l'any 2002 s'aplicarà un augment lineal al professor titular dels centres d'atenció especialitzada (categoria a extingir) igual a la quantitat mensual que augmente el salari del Moni-

tor durant l'exercici corresponent i, mantenint per la seua banda els triennis dins dels seus respectius llocs de treball.

Tercera

En els centres d'Educació Especial concertats o conveniados, el lloc de treball de Cuidador és a extingir.

Quarta

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

DISPOSICIÓ FINAL

La remuneració total que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni venja rebent el personal afectat pel mateix, no podrà ser re-

duïda per l'aplicació de les normes que en el mateix s'estableixen, excepte l'establert en els articles 27 i 60 d'aquest conveni.

ANNEX I

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present conveni, de conformitat amb la seua titulació i el treball desenvolupat, es classificarà necessàriament en un dels grups, subgrups i llocs de treball que s'especifiquen en aquest annex.

Els centres hauran de tenir proveïts com a mínim quants llocs de treball exigisca l'administració per al funcionament dels mateixos.

A.- CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA.

GRUP I.- PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA

I.1.- PERSONAL TITULAT DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord als coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

És responsable de l'orientació i l'assessorament professional del personal que intervé amb les persones ateses i col·labora amb aquests en l'orientació i assessorament a les famílies i/o responsables legals dels mateixos.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

- I.1.1.-** Psicòleg/a
- I.1.2.-** Pedagóg/a
- I.1.3.-** Psicopedagóg/a
- I.1.4.-** Metge/a

I.2.- PERSONAL TITULAT DE GRAU MITJÀ O GRAU

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord als coneixements i

tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

- I.2.1.-** Logopeda
- I.2.2.-** Maestro/a de audició i llenguatge
- I.2.3.-** Treballador/a Social
- I.2.4.-** Diplomata/a universitari/a de infermeria.
- I.2.5.-** Educador/a Social.
- I.2.6.-** Tècnic/a Integració Laboral.
- I.2.7.-** Terapeuta Ocupacional.
- I.2.8.-** Fisioterapeuta.
- I.2.9.-** Terapeuta d'Ajuda a domicili.
- I.2.10.-** Tècnic/a en Atenció Primerenca.
- I.2.11.-** Responsable d'Activitats d'Oci i Vida Social.
- I.2.12.-** Professor Titular.
- I.2.1.-** Logopeda.

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.2.- Maestro/a de audició i llenguatge.

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als 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 rela-

cionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

1.2.3.- Treballador/a Social.

És aquell professional que amb la titulació adequada realitza les funcions pròpies de la seua especialitat.

1.2.4.- Diplomada/a universitari/a de infermeria.

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

1.2.5.- Educador/a Social.

És qui, amb la titulació adequada, realitza tasques d'intervenció directa amb les persones amb discapacitat i famílies.

Participa amb els tècnics en l'estudi i elaboració del pla d'intervenció de cadascuna de les persones amb discapacitat.

1.2.6.- Tècnic Integració Laboral.

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

1.2.7.- 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 tractaments per a la integració sociolaboral, tot açò en col·laboració amb l'equip.

1.2.8.- Fisioterapeuta

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, s'encarrega de la prevenció i/o millora de les alteracions referents a l'aparell locomotor-neurològic.

Coordina, assessora, participa i avalua els tractaments fisioterapèutics.

Assessora sobre temes d'ergonomia i aplicació d'ajudes tècniques als usuaris dels serveis.

1.2.9.- 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, assistint-les en el domicili d'aquestes.

1.2.10.- Tècnic en Atenció Primerenca.

És el professional de grau mitjà (mestre d'I. Especial, I. Infantil, Logopeda, mestre d'audició i llenguatge) 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.

1.2.11.- Responsable d'Activitats d'Oci i Vida Social.

És el professional que, estant en possessió de la titulació adequada, organitza i coordina aquestes activitats.

1.3.- PERSONAL QUALIFICAT.

Realitza les funcions d'atenció física, psíquica i sensorial en la vida diària de la persona amb discapacitat o malaltia mental mitjançant estratègies i procediments més adequats per a mantenir i millorar l'autonomia personal i la relació amb l'entorn.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

1.3.1.- Monitor/a Ocupacional

1.3.2.- Mestre de Taller.

1.3.3.- Educador o Monitor de Residències, Centres de Dia, Habitatges Tutelats i Centres d'Atenció a Malalts Mentals.

1.3.4.- Tècnic en Integració Social

1.3.5.- Monitor/a d'oci i temps lliure

1.3.6.- Cuidador / Auxiliar Ocupacional

1.3.7.- Intèrpret de llengua de signes.

1.3.1.- Monitor/a Ocupacional / Mestre de Taller.

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que li habilita per a aquesta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els de 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 discapacitat en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

1.3.2. Mestre de Taller.

És aquell professional que, amb la titulació adequada o qualsevol altra que li habilita per a aquesta funció, és responsable d'un taller i un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes de l'àrea ocupacional i de formació laboral, així com en els de 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 discapacitat en la realització de programes del centre ocupacional, tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

1.3.3.-Educador/a o Monitor/a de Residències, Centres de Dia, Habitatges Tutelats i Centres d'Atenció a Malalts Mentals.

És aquell professional, que amb la titulació adequada o qualsevol altra que li habilita, es dedica a realitzar juntament amb el personal tècnic les activitats educatives socials i culturals que es realitzen en el Centre, tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

Aplica sota la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials i integració social

1.3.4.-Tècnic/a en Integració Social.

Programa, organitza, desenvolupa i avalu projectes i activitats tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc, d'entrenament d'habilitats d'autonomia personal i social que tinguen per objecte la integració social, valorant la informació obtinguda sobre cada cas i aplicant les estratègies i tècniques adequades.

1.3.5.-Monitor/a d'oci i temps lliure.

És qui amb la titulació adequada o qualsevol altra que li habilita, col·labora directament amb el responsable d'activitats, si ho hi hagués, en l'organització i realització de les activitats d'oci i vida social, tant si es desenvolupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

1.3.6.-Cuidador/a / Auxiliar Ocupacional.

És el/la treballador/al fet 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, podent tenir la responsabilitat d'un grup en activitats de condícia personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, oci i temps lliure, excursions, etc., i altres funcions assistencials i d'integració que li siguin encomanades, tant si es desenvolupen

lupen en la seu del centre com en qualsevol altre lloc.

I.3.7.- Intèrpret de llengua de signes.

És el professional que interpreta la llengua de signes espanyola i/o d'altres llengües de signes de l'Estat Espanyol i realitza les activitats d'estratègies i procediments més adequats per a mantenir i millorar la seua autonomia personal i les seues relacions amb l'entorn.

GRUP II.- PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS

II.1.- PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

Desenvolupa la seua activitat professional en l'àrea corresponent optimitzant els recursos humans i materials dels quals disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servei.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball, ordenats prèviament, per a millor identificació, en subgrups:

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent.

II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ.

II.1.1.1. Cap d'administració.-

II.1.1.2. Oficial Administratiu de primera.

II.1.1.3. Oficial Administració de segona.

II.1.1.4. Auxiliar administratiu.

II.1.0. PERSONAL DIRECTIU

II.1.0.1. Gerent.

És el representant de la gestió de l'entitat (control pressupostari, administratiu, de personal i manteniment en general) en coordinació amb els òrgans superiors, prestant assessorament dins de l'àmbit de les seues competències als òrgans de participació, exerceix la

coordinació amb els Directors tècnics, dirigeix, supervisa i coordina les relacions institucionals, afavoreix la promoció i formació del personal. Participa en comissions d'admissió. Exerceix la prefectura del personal.

II.1.1 PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ.

II.1.1.1.- Cap d'administració.-

És el professional, proveït o no de poders i que té al seu càrrec la gestió administrativa.

Compta amb una preparació completa en els diferents treballs que una administració suposa, està al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de quantes instruccions rebia de l'empresa per a la bona marxa administrativa i l'ordenació.

II.1.1.2.- Oficial Administratiu de primera.

Realitza tots els treballs propis de l'administració dels centres i serveis.

II.1.1.3.- Oficial Administració de segona.

És la persona que amb responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior executa treballs que requereixen coneixements generals tècnics administratius.

II.1.1.4.-Auxiliar administratiu.

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS.

Desenvolupa la seua activitat professional en l'àrea corresponent optimitzant els recursos humans i materials dels quals disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servei.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

II.2.1.- Oficial 1a de Serveis Generals.

II.2.2.- Governanta

II.2.3.- Cuiner/a Governant/a

II.2.4.- Oficial de 2a de serveis generals

II.2.5.- Conductor de 1a

II.2.6.- Conductor

II.2.7.- Guarda

II.2.8.- Ordenança

II.2.9.- Auxiliar de serveis generals i domèstics

II.2.10.- Auxiliar de menjador

II.2.11- Auxiliar de transport

II.2.1.-Oficial 1a de Serveis Generals.

És el tècnic que posseeix i aplica els coneixements de la seua especialitat.

II.2.2.-Governanta

És el que s'encarrega de coordinar i resoldre les necessitats dels serveis de neteja, llavat o cuina si escau

II.2.3.- Cuiner/a Governant/a

És el que s'encarrega de la intenció alimentària del Centre, del subministrament, elaboració i presentació dels aliments.

II.2.4.- Oficial segona de Serveis Generals.

És la persona contractada que actua sota les ordres de l'oficial de 1a i realitza treballs propis de la seua especialitat.

II.2.5.- Conductor de Primera.

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de més de huit places

II.2.6.- Conductor.

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de fins a huit places

II.2.7.- Guarda.

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

II.2.8.- Ordenança.

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del Centre, orientar el públic, 55copiar i fotocopiar documents, arreplegar i lliurar correspondència, atendre al telèfon, supervisar 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.

II.2.9.- Auxiliar Serveis Generals i Domèstics.

És la persona que s'ocupa de la condició i neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa així com dels utensilis de cuina.

II.2.10.- Auxiliar de menjador.

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

II.2.11.- Auxiliar de transport.

És el/la professional que s'ocupa de pujar i baixar a les persones amb discapacitat, les seues borses i cadires de rodes.

Controla i atén a les persones amb discapacitat, així com la seua condició, hidratació i neteja durant el trajecte.

Participa en la confecció d'horaris i itineraris i de passar part immediat de les incidències.

B.-CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL.

GRUP I. PERSONAL D'ATENCIÓ DIRECTA.

I.1. PERSONAL DE GRAU SUPERIOR O POSTGRAU.

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord als coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

És responsable de l'orientació i l'assessorament professional del personal que

intervé amb les persones ateses i col·labora amb aquests en l'orientació i assessorament a les famílies i/o responsables legals dels mateixos.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

I.1.1.- Psicòleg/a

I.1.2.- Pedagoga/a

I.1.3.- Psicopedagog/a

I.2 PERSONAL DE GRAU MITJÀ O GRAU.-ATENCIÓ DIRECTA

Realitzen les funcions pròpies de la seua especialitat d'acord als coneixements i tècniques pròpies de la titulació per la qual han sigut contractats.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

I.2.1.- Mestre d'Educació Especial /Professor titular d'Educació Especial/ Mestre de pedagogia terapèutica

I.2.2.- Logopeda.-

I.2.3.- Mestre d'Audició i Llenguatge.

I.2.4.- Fisioterapeuta.-

I.2.5.- D.U.E.-

I.2.6.- Treballador Social.-

I.2.1.- Mestre d'Educació Especial. /Professor titular d'Educació Especial/ Mestre de pedagogia terapèutica.

És el professional que, estant en possessió del títol de mestre/a especialista en Educació Especial, o qualsevol un altre que li habilite per a aquesta funció, té al seu càrrec una unitat, o imparteix als alumnes/as les matèries considerades fonamentals, recollides en un programa.

I.2.2.- Logopeda.-

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa

els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.3.- Mestre d'Audició i Llenguatge.

És el/la professional que amb la titulació adequada, té la funció de detectar, explorar, atendre als trastorns de veu, audició, parla i llenguatge i altres tècniques de comunicació alternatives. Avalua i programa els tractaments específics de la matèria. Dota de sistemes alternatius i/o augmentatius de comunicació. Elabora els tractaments individuals i/o grupals relacionats amb l'alimentació i amb la comunicació funcional.

I.2.4.- Fisioterapeuta.

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

I.2.5.- D.O.I.

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

I.2.6.- Treballador Social.-

És aquell professional que amb la titulació adequada realitza les funcions pròpies de la seua especialitat.

I.3.- PERSONAL QUALIFICAT.- Atenció directa.

Realitza les funcions d'atenció física, psíquica i social, en la vida diària de l'alumnat mitjançant estratègies i procediments més

adequats per a mantenir i millorar l'autonomia personal i la relació amb l'entorn.

I.3.1.- Educador d'Educació Especial.

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 rehabilitadoras 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.

GRUP II.- PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS

II.1.- PERSONAL DE GESTIÓ I ADMINISTRACIÓ

Desenvolupa la seua activitat professional en l'àrea corresponent optimitzant els recursos humans i materials dels quals disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servei.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

II.1.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ.

II.1.1.1. Cap d'administració.

II.1.1.2. Oficial Administratiu de primera.

II.1.1.3.- Oficial Administració de segona.

II.1.1.4.-Auxiliar administratiu.

II.1.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ.

II.1.2.1 Cap d'administració.

És el professional, proveït o no de poders i que té al seu càrrec la gestió administrativa.

Compta amb una preparació completa en els diferents treballs que una administració comporta, està al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de quantes instruccions reba de l'empresa

per a la bona marxa administrativa i l'ordenació.

II.1.2.-Oficial Administratiu de primera.

Realitza tots els treballs propis de l'administració dels centres i serveis.

II.1.3.- Oficial Administració de segona.

És la persona que amb responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior executa treballs que requereixen coneixements generals tècnics administratius.

II.1.4.- Auxiliar administratiu.

És qui es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

II.2. PERSONAL DE SERVEIS GENERALS.

Desenvolupa la seua activitat professional en l'àrea corresponent optimitzant els recursos humans i materials dels quals disposen, amb l'objectiu d'aconseguir oferir una millor qualitat de servei.

S'inclouran dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

II.2.1.- Oficial 1a de Serveis Generals.

II.2.2.- Cuiner/a Governant/a

II.2.3.- Oficial segona de Serveis Generals.

II.2.4.- Conductor de primera.

II.2.5.-Conductor

II.2.6.-Guarda.

II.2.7.-Ordenança. Les dues figures tenen les mateixes competències.

II.2.8.-Auxiliar Serveis Generals i Domèstics.

II.2.9.- Auxiliar de menjador.-

II.2.10.- Auxiliar de transport.-

II.2.1.- Oficial primera de Serveis Generals.

És el tècnic que posseeix i aplica els coneixements de la seua especialitat.

II.2.2.- Cuiner/a Governant/a.

És el que s'encarrega de la intenció alimentària del Centre, del subministrament, elaboració i presentació dels aliments.

II.2.3.- Oficial segona de Serveis Generals.

És la persona contractada que actua sota les ordres de l'oficial de primera i realitza treballs propis de la seua especialitat

II.2.4.- Conductor de Primera.

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de més de huit places

II.2.5.- Conductor.

Persona que estant en possessió del carnet reglamentari realitza el transport en vehicles de fins a huit places.

II.2.6.- Guarda.

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

II.2.7.- rdenança.

És la persona encarregada de fer encàrrecs dins i fora del Centre, orientar al públic, copiar i fotocopiar documents, arregar i lliurar correspondència, atendre al telèfon, supervisar 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.

II.2.8.- Auxiliar Serveis Generals i Domèstics.

És la persona que s'ocupa de la condícia i neteja de les dependències del centre, del llavat, costura, planxa així com dels utensilis de cuina.

II.2.9.- Auxiliar de menjador.-

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

II.2.10.- Auxiliar de transport.-

És el/la professional que s'ocupa de pujar i

baixar a les persones amb discapacitat, les seues borses i cadires de rodes.

Controla i atén a les persones amb discapacitat, així com la seua condícia, hidratació i neteja durant el trajecte.

Participa en la confecció d'horaris i itineraris i de passar part immediat de les incidències.

C.- CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ

GRUP I.- PERSONAL DIRECTIU.

Gestiona processos consistents a organitzar, dirigir i controlar les activitats i accions pròpies del funcionament empresarial.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de lideratge, desenvolupament d'altres persones, presa de decisions, comprensió de l'organització, i integració i globalitat.

S'inclouran dins d'aquest grup els llocs de treball del màxim nivell de gestió estratègica que conformen l'equip director dins de cada empresa.

GRUP II.- PERSONAL COMANDAMENT INTERMEDI.

Integra, coordina, dirigeix i ordena el treball d'un grup de treballadors o d'una unitat determinada.

Pot tenir al seu càrrec l'adreça del personal i la fase de treball.

Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de lideratge, desenvolupament d'altres persones i presa de decisions.

S'inclouran dins d'aquest grup els diferents punts de treball:

II.1.- Cap/a de Administració.

II.2.- Cap/a de Producció.

II.3.- Adjunt/a de Producció.

II.4.- Comandament Intermedi.

II.1.- Cap/a de Administració.

És el professional proveït o no de poders i sota la dependència directa de l'adreça, que té al seu càrrec la gestió administrativa del centre. Compta amb una preparació completa en els diferents càrrecs que una administració suposa, aquesta al tant de la legislació i disposicions oficials que es dicten en relació amb el servei que té encomanat i és el màxim responsable de l'execució de quantes instruccions rebia de l'empresa per a la seua bona marxa administrativa.

II.2.- Cap/a de Producció.

És el professional que sota la dependència del personal directiu corresponent, és responsable de les fases de treball del centre, coordinant amb recursos humans, la contractació i elaboració de plans de treball, per a la millora de la producció i les fases sectorials.

II.3.- Adjunt/a de Producció.

És l'ajudant del Cap de producció tenint com a tasca l'engedada de les fases de treball.

II.4.- Comandament Intermedi.

Són aquells tècnics que estan al capdavant d'un taller o grup de treball, coordinant, dirigint i supervisant el treball d'aquests i realitzant així mateix l'avaluació i disposició de personal, per a l'execució dels plans de desenvolupament i recopilació d'informes necessaris.

Realitzarà també el control presencial dels treballadors.

GRUP III - PERSONAL TITULAT.

Realitza tasques complexes i d'impacte, desenvolupa programes i aplicacions tècniques de producció, serveis o administració que exigeixen titulació específica de grau. Se li exigeix evidenciar un alt nivell de competències en matèria de planificació i programació, desenvolupament d'altres persones i presa de decisions.

S'inclou dins d'aquest grup els següents llocs de treball:

III.1.- Personal titulat de grau superior o postgrau.

III.2.- Personal titulat de grau mitjà o grau.

III.1.- Personal titulat de grau superior o postgrau.

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

III.2.- Personal titulat de grau mitjà o grau.

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

GRUP IV.- PERSONAL DE PRODUCCIÓ. ADMINISTRACIÓ I SERVEIS GENERALS.

Desenvolupa la seua activitat professional en l'àrea corresponent.

Segons el subgrup en què es trobe, realitzara les funcions pròpies del seu oficis en els àmbits de producció, manipulats, administració i serveis propis de l'empresa, amb un grau d'autonomia i responsabilitat, adequat al lloc.

Executa tasques segons instruccions precises i concretes, clarament establertes.

Aquest grup inclou llocs de treball destinats a ser exercits de manera habitual, per persones amb un grau de discapacitat que faça precís suports continuats per a anar aconseguint el nivell de competència requerit.

IV.1 Personal de Producció.

En aquest subgrup s'inclouen aquells treballadors que desenvolupen tasques productives de fabricació de béns materials o de muntatges.

S'inclouran dins d'aquest subgrup els següents llocs de treball:

IV.1.1.- Tècnic Especialista.

IV.1.2.- Oficial/a especialista.

IV.1.3.- Auxiliar especialista.

IV.1.4.- Auxiliar General.

IV.1.5.- Operari/a.

IV.1.6.- Operari/a amb necessitat de suport.

IV.1.1.- Tècnic Especialista.

Són aquells tècnics que exerceixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, podent exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones, així com ajudar al cap de producció o comandament intermedi en el seu grup.

Aquest lloc de treball equival a la categoria de tècnic ajudant del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.2.- Oficial/a especialista.

Són aquells tècnics que posseeixen i apliquen quan és necessari els coneixements de la seua especialitat amb correcció i eficàcia.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Oficial de primera del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.3.- Auxiliar especialista

Són aquells professionals que actuen sota les ordres d'un superior i executa amb suficient correcció i eficàcia treballs propis de la seua especialitat.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Oficial de segona de el VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.4.- Auxiliar General.

Són aquells professionals que són contractats per a realitzar funcions elementals de caràcter general a partir d'una su-

ficient correcció i eficàcia, però sense tenir grau de complexitat o especialitat.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Auxiliar General del VI conveni col·lectiu 63laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.5.- Operari/a.

Realitza operacions bàsiques dins d'una unitat productiva en funció del sector d'activitat que desenvolupe el centre, amb criteris de qualitat, seguretat i respecte al medi ambient, sota la supervisió d'un superior.

A partir del tercer any, a explicar des que va ser contractat com a operari, inclòs el temps que va estar contractat com a operari de 1a, o abans si l'empresa així ho considera, el treballador o treballadora promocionara, quan existisca vacant, a auxiliar general, amb preferència sobre noves contractacions. L'empresa facilitarà la formació necessària per a facilitar aquesta promoció.

En les empreses de 15 o més treballadors, hi haurà com a mínim un auxiliar general per cada 15 treballadors o treballadores.

Aquest lloc de treball equival a les categories d'Operari de primera i de segona del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.1.6.- Operari/a amb necessitat de suport.

Té la mateixa competència prevista per a l'operari/a, però precisa de suports de manera habitual per a poder realitzar la tasca assignada amb qualitat, seguretat i respecte al medi ambient.

Aquest lloc de treball solament serà ocupat per treballadors amb discapacitat amb especials dificultats per a la seua inserció laboral. L'ascens a Operari serà després de

3 anys, en aquest lloc de treball, a partir de la data inicial del primer contracte.

Aquest lloc de treball equival a la categoria de Peó del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.2 Personal d'Administració.

En aquest subgrup s'inclouen aquells treballs administratius o de gestió, dins de l'activitat pròpia del centre.

IV.2.1- Oficial Administratiu de primera

IV.2.2- Oficial Administratiu de segona.

IV.2.3- Auxiliar Administratiu/a.

IV.2.1- Oficial Administratiu de primera

Actua amb iniciativa i responsabilitat, a les ordenes d'un cap o tècnic i realitza treballs que requereixen càlculs, estudi, preparació i condicions adequades, tals com a càlculs d'estadística,

transcripció de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i calcule de nomines de salaris, sous o operacions anàlogues.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Oficial d'Administratiu de primera del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.2.2.- Oficial Administratiu de segona.

Són aquells professionals que amb iniciativa i responsabilitat restringida, a les ordres d'un superior, executen treballs de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals tècnic administratiu tals com: correspondència, mecanografia, arxius, operacions bancàries simples, etc. I qualsevol altra operació elemental de caràcter administratiu.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Oficial d'Administratiu de segona del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

Als tres anys d'activitat continuada, ascendeix al lloc d'oficial/a de primera.

IV.2.3- Auxiliar Administratiu/a.

Són aquells professionals que es dediquen a operacions elementals de caràcter administratiu i que no requereixen iniciativa professional.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Auxiliar Administratiu del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.- Personal de serveis generals/manipulats.

En aquest subgrup s'inclouen aquells treballadors que desenvolupen prestació de serveis a tercers, manipulats de materials o productes alimentosos.

S'inclouen en aquest subgrup els següents llocs de treball:

IV.3.1.- Tècnic Ajudant.

IV.3.2.- Oficial de primera.

IV.3.3.- Oficial segona.

IV.3.4.- Conductor.

IV.3.5.- Auxiliar de serveis generals.

IV.3.6.- Operari de primera.

IV.3.7.- Operari de segona.

IV.3.8.- Operari amb necessitat de Suport.

IV.3.1.- Tècnic Ajudant.

Són aquells tècnics que exerceixen funcions pròpies d'especialitats tècniques, podent exercir supervisió sobre l'execució de treball d'altres persones, així com ajudar al cap de producció o comandament intermedí en el seu grup.

Aquest lloc de treball equival a la categoria de Tècnic Ajudant del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.2.- Oficial de primera.

Controla l'engageda, a partir d'un projecte d'execució, planifica i gestiona, la manipulació i control de qualitat dels elements propis de les tasques a desenvolupar.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Oficial de 1a de el VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.3.- Oficial de segona.

Estarà sota les instruccions i directrius de l'oficial de 1a, recolzant-ho en la seua labor, gestionant i si fóra necessari manipulant els elements propis de l'activitat. Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Oficial de 2a de el VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.4.- Conductor.

Realitza transport de mercaderies i/o persones en vehicles de més de 8 places, de manera segura, responsable i econòmica, seguint les instruccions rebudes i programes de servei, aplicant el reglament i normativa vigent en matèria de transport de viatgers/mercaderies, salut i seguretat vial.

IV.3.5.- Auxiliar de serveis generals.

Són aquells professionals que són contractats per a realitzar funcions elementals de caràcter general a partir d'una suficient correcció i eficàcia, però sense tenir grau de complexitat o especialitat.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Auxiliar General del VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.6.- Operari de primera.

Són aquells treballadors, que realitzen funcions pròpies d'un ofici o tasca de certa pràctica o especialitat. Estarà sota la supervisió d'un encarregat.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Operari de 1a de el VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.7.- Operari de segona.

Realitzara funcions senzilles, pròpies d'un ofici o tasca de certa pràctica o especialitat i que no requerisquen iniciatives professionals.

L'ascens a Operari de 1o serà després de 3 anys, en aquest lloc de treball.

Aquest lloc de treball equival a la categoria d'Operari de segon de el VI conveni col·lectiu laboral autonòmic de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat de la Comunitat Valenciana.

IV.3.8.- Operari amb necessitat de Suport.

Realitzarà funcions bàsiques de l'empresa sense necessitat d'aptituds professionals o experiència laboral. Aquests llocs només seran ocupats per treballadors i treballadores amb discapacitat amb especials dificultats per a la seua inserció laboral.

L'ascens a Operari de segona serà després de tres anys, en aquest lloc de treball, a partir de la data inicial del primer contracte.



stepv.intersindical.org

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003. 964 269 094.
castello.stepv@intersindical.org

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18. 46008. 963 919 147.
valencia.stepv@intersindical.org

ALZIRA

Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600.
962 400 221. alzira.stepv@intersindical.org

XÀTIVA

Portal del Llleó, 8, 2n A. 46800. 962 283 067.
xativa.stepv@intersindical.org

GANDIA

Av d'Alacant, 18, 1r. 46701. 962 950 754.
gandia.stepv@intersindical.org

ALCOI

Oliver, 1-5é dreta. 03804. 966 540 602.
alcoi.stepv@intersindical.org

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mogica, 5, 12. 03005.
965 985 165. alacant.stepv@intersindical.org

ELX

Maximilià Thous, 121. 03204. 966 225 616.
elx.stepv@intersindical.org



Sindicat de Treballadores i Treballadors
de l'Ensenyament del País Valencià