



Propuestas de debate
XV CC General de Centros y Servicios de
Atención a Personas con Discapacidad
¡Participa!

El documento que se presenta a constitución es un resumen del trabajo realizado durante el año 2016 por el Grupo de Trabajo de CC OO constituido para el desarrollo del nuevo XV Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

El texto incluye los aspectos más destacados que se han ido aportando y debatiendo llegados desde todo el territorio nacional en modo de propuestas, con la participación de trabajadores y trabajadoras del sector, un trabajo gestionado desde las distintas federaciones de CC OO de cada comunidad autónoma y finalmente en debate común en este Grupo de Trabajo Estatal coordinado desde la Federación de Enseñanza de CC OO. Así pues, dicho documento se difunde ahora, una vez recopiladas las propuestas en esta primera fase, a través de nuestros delegados y delegadas en los centros de trabajo, con el ánimo de que se sigan proponiendo nuevos aspectos que podamos tener en consideración y que aún no estuviesen contemplados.

Además, en el ámbito de la negociación tendremos abierto este Grupo de Trabajo y también se tendrá en cuenta otros aspectos que aún no están reflejados en este documento, especialmente aspectos específicos sobre el pago delegado de los centros educativos y otros aspectos generales y nuevas aportaciones que aún estamos desarrollando.

Por otro lado, también tendrán un lugar específico, el desarrollo de las consultas llegadas a la Comisión Paritaria del XIV Convenio puesto que, por ejemplo, en algunos casos ya se han resuelto cuestiones que debemos llevar al nuevo convenio, y en otros casos la reiteración de las mismas debe suponer un tratamiento específico que deje fuera algunas dudas que se han planteado.

Para facilitar la revisión, el documento actual se presenta en formato de dos columnas con las propuestas sobre los diversos artículos y texto comparando el XIV y el futuro XV convenio.

Creemos que estamos por tanto en un momento abierto aún a nuevas propuestas de debate, ahora ya con unos elementos específicos de referencia trabajados durante todo el año 2016 que facilitan la línea de negociación que pretendemos abordar, y que con algunas nuevas aportaciones y aspectos aún en desarrollo nos permitirán finalmente desarrollar con solvencia una próxima plataforma de convenio.

CC OO como sindicato mayoritario del sector, asumimos la importante responsabilidad que supone el amplio respaldo de los trabajadores y trabajadoras de todos los Centros y Servicios, es por esta razón que nuevamente trabajamos para abordar un nuevo e importante convenio que regule los distintos aspectos en el próximo XV Convenio.

Recordar que desde CC OO hemos sido promotores y partícipes de este convenio sectorial estatal desde su creación, lo que nos da un profundo conocimiento del mismo. Insistimos en que nuestra implicación en el sector la consideramos absolutamente prioritaria y queda reflejada día a día a través de las numerosas soluciones que desde el sindicato se realizan en todos los centros de trabajo. Este documento es por tanto un desarrollo referencial de gran utilidad, en el que os invitamos a la participación con vuestras aportaciones, al mismo tiempo que esperamos sea una referencia de propuestas del sector.

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>Artículo 1. Ámbito funcional.</p> | <p>Artículo 1. Ámbito funcional.</p> |
| <p>1.- Revisión sobre el ámbito funcional del convenio, en cuanto a los centros que lo componen y su clasificación. Teniendo en cuenta que en muchos centros coexisten servicios diferentes y por ello sus trabajadores pueden realizar sus funciones para el centro educativo, la residencia escolar o el taller....., tendría que quedar más claro cómo coexistir dichos trabajadores, cuando las condiciones son diferentes en unos y en otros.</p> | <p>Incluir que los centros asistenciales son equivalentes a los centros de atención especializada.</p> |
| <p>2.- Trabajadores/as contratados por empresas privadas que licitan para trabajar en centros públicos.</p> | |
| <p>Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.</p> | <p>Artículo 9. Vinculación a la totalidad. Absorción.</p> |
| <p>1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al XIII convenio que fue suscrito en fecha 23 de junio de 2010, y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.</p> <p>2. Aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el</p> | <p>1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al XV Convenio que fue suscrito en fecha dede 20....., y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.</p> <p>2. Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuvieran reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| <p>interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.</p> <p>3. Los trabajadores y trabajadoras que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.</p> <p>4. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio, se reconoce a los trabajadores que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente convenio, en los términos que se establecen en el artículo 35. Dicha cuantía quedará congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.</p> <p>5. Aquellos trabajadores y trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el mismo, en virtud de un acuerdo colectivo de empresa, mantendrán, con carácter</p> | <p>tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.</p> <p>3. Los trabajadores y trabajadoras que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente Convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.</p> <p>4. A los trabajadores y trabajadoras que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/85 modificado por el 427/1999, que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, se les reconoce el derecho a percibir el complemento salarial de mejora de calidad, regulado en el artículo, en el que queda incluido, a todos los efectos, el complemento de antigüedad previsto en el artículo, y demás normas de aplicación; este complemento de mejora de la calidad se percibirá en los términos y condiciones previstos en el precitado artículo</p> <p>El complemento salarial de mejora de la calidad no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que, en régimen de relación laboral común u ordinaria, presten servicios en centros especiales de empleo, a los que será de aplicación el complemento de antigüedad regulado en el</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| <p>estrictamente personal, dicha jornada, siempre que esta menor jornada sea reconocida como garantía personal en el marco de un nuevo acuerdo colectivo de empresa; esta menor jornada será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.</p> <p>6. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente convenio se hubiese pactado, por acuerdo colectivo de empresa, una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada en los términos de dicho acuerdo. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.</p> <p>7. Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio.</p> <p>8. Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberán concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que el trabajador viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.</p> | <p>artículo de este Convenio.</p> <p>Para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que en régimen de relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/85 modificado por el 427/1999, presten sus servicios en el centro especial de empleo y que viniesen percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio el complemento por antigüedad, se les mantendrá, a título personal, el citado complemento, no siéndoles de aplicación el derecho a percibir el complemento salarial de mejora de calidad regulado en el artículo del Convenio.</p> <p>5. Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo mantendrán con carácter estrictamente personal, dicha jornada, como garantía personal. Esta menor jornada, reconocida como garantía personal, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.</p> <p>6. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente Convenio se hubiese pactado una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.</p> <p>7. Se respetarán como derechos «ad personam» las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| | derecho «ad personam». |
| <p>Artículo 18. Contrato en prácticas o para la formación.</p> | <p>Artículo 18. Contrato en prácticas o para la formación.</p> |
| <p>1.- Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este Convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.</p> <p>2.- Contrato en prácticas.- La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>La retribución en el primer año será el 85% del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que se ha contratado y del 95% en el segundo año.</p> <p>3.- Contrato para la formación y el aprendizaje.- Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierte con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.</p> <p>La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos. Cuando se concierte con una duración inferior a dos</p> | <p>Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución equivalente al 100% del salario de su categoría. En todo caso, los complementos por festividad se percibirán íntegramente.</p> <p>La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder en 20 meses pasando a ser contrato indefinido.</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--------|
| <p>años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>La retribución en el primer año será el 75% y segundo año del 85% de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.</p> <p>El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15% el segundo año. El tiempo dedicado a la formación se concentrará en un solo día de la semana, salvo excepciones debidamente justificadas y documentadas, establecerse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en la empresa. Solo en el supuesto de no alcanzarse acuerdo prevalecerá la propuesta empresarial. Cada empresa asignará un tutor/a a cada trabajador o trabajadora contratado con discapacidad y relación laboral de carácter especial, y ningún tutor/a podrá tener asignados más de tres trabajadores con discapacidad atendiendo a la consideración que la figura del tutor-a resulta de gran importancia en el ciclo formativo de la persona con discapacidad.</p> <p>4.- Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación en el centro especial de empleo el equipo de apoyo del</p> | |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--------|
| <p>mismo elaborará un informe que evalúe la idoneidad del trabajador en cuestión para el puesto de trabajo que ha desempeñado, a fin de que el empresario pueda valorar su posible transformación en indefinido.</p> <p>5.- Se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el Convenio colectivo respecto del tiempo de vinculación a la empresa.</p> <p>6.- Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.</p> <p>7.- El número máximo de contratos de formación en cada empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla y la dirección de la empresa emitirá informe escrito del número y condiciones de los contratos de formación y en prácticas. Se remitirá copia del citado informe al Comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical. Si careciera de representación sindical remitirá copia del informe a la Comisión Paritaria del XIV Convenio Colectivo. El personal con discapacidad que ostente relación laboral de carácter especial no computará a los efectos previstos en la limitación del número de contratos para la formación prevista en este artículo.</p> <p style="padding-left: 40px;">Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.</p> <p style="padding-left: 40px;">Hasta 50 trabajadores/as: 4</p> | |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| contratados. Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados. Más de 250 trabajadores/as: 3% de la plantilla. | |
| | |
| | |
| | |
| Artículo 19. Contrato a tiempo parcial. | Artículo 19. Contrato a tiempo parcial. |
| <p>1.- Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes <u>o</u> al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este Convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.</p> | <p>1.- Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes <u>y</u> al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este Convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.</p> <p>-Con la publicación del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, se introdujeron, entre otros aspectos relevantes, modificaciones que afectan a los trabajadores contratados a tiempo parcial. Centrándonos en esas modificaciones de los trabajadores contratados a tiempo parcial, se ha establecido la obligación de registrar a diario las horas trabajadas por estos empleados (indicando hora de entrada y</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| | <p>hora de salida) y también la obligación de totalizar dichas horas mensualmente, entregando al trabajador dicho resumen mensual de horas trabajadas.</p> |
| | |
| <p>Artículo 25. Extinción de contrato.</p> | <p>Artículo 25. Extinción de contrato.</p> |
| <p>2.- En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.-</p> | <p>2.- En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente, incluyendo las mejoras salariales que se deriven de la firma de este CCG mientras dure su negociación siempre que no haya transcurrido más de un año.</p> |
| | |
| <p>Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.</p> | <p>Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.</p> |
| <p>1.- Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.</p> <p>2.- En caso de provisión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.</p> <p>3.- La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se</p> | <p>1.- Las plazas vacantes y de sustitución existentes en cada empresa o centro de trabajo deben proveerse y amortizarse. Los delegados de personal, los Comités de empresa y los representantes sindicales serán informados sobre el régimen de contratación, contratos y enclaves laborales en los términos establecidos por la legislación vigente.</p> <p>2. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con la suficiente antelación posible para poder gestionar la solicitud de aquellos trabajadores/as que quieran optar a la vacante, tendiendo preferencia sobre la contratación externa siempre y cuando cumpla las condiciones del puesto de trabajo.</p> <p>- En caso de provisión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| <p>establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.</p> <p>4.- Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.</p> <p>5.- En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se exigirá un informe del equipo de valoración del centro sobre la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades de quienes optan al mismo, especialmente en la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.</p> | <p>trabajadores y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.</p> <p>3.- La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.</p> <p>4.- Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.</p> <p>5.- En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| | <p>el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se exigirá un informe del equipo de valoración del centro sobre la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades de quienes optan al mismo, especialmente en la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.</p> |
| <p>Artículo 28. Movilidad geográfica.</p> <p>1.- La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Como norma general, los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.</p> <p>2.- Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.</p> <p>La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.</p> <p>3.- Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros</p> | <p>Artículo 28. Movilidad geográfica.</p> <p>Apartado específico de movilidad entre centros de trabajo o para realización de mi actividad fuera de mi centro de trabajo dentro de mi jornada laboral. Es considerado tiempo efectivo de trabajo y la empresa debe poner los medios necesarios a disposición del trabajador/a haciéndose cargo de los gastos de desplazamiento (transporte público, privado, gasolina, medios de comunicación, etc.)</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento. | |
| Artículo 33. Proporcionalidad de las retribuciones. | Artículo 33. Proporcionalidad de las retribuciones. |
| En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, y los trabajadores y las trabajadoras presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen retributivo regulado en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos, sin menoscabo de la correcta construcción de su contrato de trabajo o contratos de trabajo. | La aplicación a aquellos trabajadores/as que desempeñen su puesto de trabajo en dos puestos de trabajo de dos servicios diferentes, aplicar las condiciones del puesto de trabajo que son más beneficiosas (exceptuando la parte salarial que va en función del tanto por ciento según las horas trabajadas). |
| Artículo 34. Moderación de las rentas del trabajo y los beneficios empresariales. | Artículo 34. Moderación de las rentas del trabajo y los beneficios empresariales. |
| | Desde CCOO planteamos que el XV Convenio Colectivo debe recoger una subida salarial similar a lo que se pide a nivel nacional para todos los sectores productivos de este país de un 3%. Además debemos tener en cuenta al S.M.I. (Salario Mínimo Interprofesional) fijado por el gobierno para 2017 del 707,60 € de salario mínimo mensual lo que hace que las categorías profesionales o puestos de trabajo con salarios más bajos del XIV CCG deben subir su cuantía salarial mensual adaptando progresivamente todas las categorías y puestos de trabajo a lo marcado por el gobierno central. Esta subida salarial debe aplicarse a |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| | <p>todos los conceptos retributivos (incluido el complemento de dirección) y con carácter retroactivo a 01 de enero de 2017.</p> |
| | |
| <p>Artículo 35. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad y Artículo 36. Complemento de desarrollo profesional.</p> | <p>Artículo 35. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad y Artículo 36. Complemento de desarrollo profesional.</p> |
| <p><u>ESTO ES TODO LO QUE SE RECOGIÓ EN EL ANTERIOR GRUPO DE TRABAJO:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Volver al concepto de antigüedad. 2.- Clarificar las situaciones que se están dando en cuanto al CDP. 3.- Consolidar el CDP automático en aquellas empresas que no se habían adherido al proceso estableciendo claramente la obligatoriedad de abonarlo a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que vayan cumpliendo 3 años en la empresa. 4.- Dejar claro los tiempos computables para el abono de CDP (todo el tiempo trabajado en la empresa...) <p>A las empresas que están adheridas al proceso, exigirles que sigan cumpliendo lo acordado en cuanto a las evaluaciones. Arbitrar medidas/ procedimiento para salirse del proceso y establecer cuándo deberían abonar el CDP automático. Clarificar el acceso al CDP de todos los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa.</p> <p>Separar la formación o el complemento de CDP de la parte económica que se pague por antigüedad en la empresa (de no conseguirlo que se vincule a formación, aunque la antigüedad ya es formación) como en el convenio de infantil pero cuidado que hay empresas que son la mayoría que pagan el CDPA).</p> | <p><u>DESDE CCOO QUEREMOS REVISAR ESTE ARTICULADO POR COMPLETO.</u></p> <p><u>Artículo 36. Antigüedad. (ARTICULO RECOGIDO EN EL XIII CONVENIO DISCAPACIDAD)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El personal tendrá derecho a un complemento de antigüedad por cada período de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. 2. En lo que se refiere a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que presten servicios en régimen de relación laboral de carácter especial del Real Decreto 1368/1985, en un centro especial de empleo, les será de aplicación el complemento salarial de mejora de calidad regulado en el artículo 37 y en el que queda incluido, en todo caso el complemento de antigüedad. 3. Los trabajadores y trabajadoras mencionados en el párrafo anterior que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen percibiendo el complemento de antigüedad, se les continuará abonando en los valores figurados en las tablas salariales del presente convenio, y no percibirán el citado |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| <p>No abrir un proceso para que entren nuevas empresas, en todo caso buscar fórmulas para que las que están salgan paulatinamente. Mejorar mucho y aclarar mucho el texto del CDP y “apuntalar” el CDPA</p> <p>(TENER COMO REFERENCIA TEXTOS AMIMET CEE ARTÍCULO 28 Y III CONVENIO CONCERTADO NAVARRA ARTÍCULO 25 APARTADO 10)</p> | <p>complemento de mejora de la calidad.</p> |
| | |
| <p>Artículo 37. Complemento de nocturnidad.</p> | <p>Artículo 37. Complemento de nocturnidad.</p> |
| <p>1.- El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su categoría. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.</p> <p>2.- El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este o similar concepto. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.</p> | <p>1.- El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 35% del salario base de su categoría. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.</p> <p>2.- El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este o similar concepto. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellos trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.</p> |
| | |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| <p>Artículo 38. Complemento por trabajo en días festivos.</p> | <p>Artículo 38. Complemento por trabajo en días festivos.</p> |
| <p>1.- El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.</p> <p>2.- El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.</p> <p>3.- La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 €.</p> <p>4.- Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo vengán percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.</p> | <p>1.- El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior el personal tendrá un día de descanso por cada día de festivo no contemplado como tal en su calendario laboral.</p> <p>2.- El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.</p> <p>3.- La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 4,50 €</p> <p>4.- Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo vengán percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.</p> <p>5.- 5.- Tendrán consideración de festivos todos los domingos y los festivos así considerados en el calendario laboral a efectos retributivos.</p> <p>Contemplar el 24, 25, 31 de diciembre y 1</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| | y 6 de enero como festivos a efectos retributivos. |
| | |
| Artículo 39. Complemento de dirección. | Artículo 39. Complemento de dirección. |
| <p>1.- Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 206 € en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 116.</p> <p>2.- El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.</p> <p>3.- Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.</p> <p>4.- Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.</p> <p>5.- El complemento de dirección se abonará, con fecha de efectos de la aplicación, a partir del mismo día del nombramiento.</p> | <p>1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección y/ o coordinación dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 206 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo</p> <p>2. El complemento por función de dirección y/ o coordinación no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.</p> <p>3. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección y/ o coordinación, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría o grupo profesional al que pertenece.</p> <p>4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y/ o coordinación y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.</p> <p>5. Todos los trabajadores/as cobrarán según su puesto y formación más el complemento de dirección o coordinación. Este complemento salarial de coordinación se establece para aquellos trabajadores y trabajadoras, que ostenten cargos de</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| | <p>responsabilidad que supongan mando sobre de un equipo de recursos humanos cuya coordinación se les encomienda.</p> <p>La cuantía de este complemento no podrá ser inferior al 10% del salario base del nivel retributivo y disfrutará del mismo durante el tiempo en que se realicen di-chas funciones.</p> |
| | |
| <p>JORNADA DE TRABAJO</p> | <p>JORNADA DE TRABAJO</p> |
| <p>Artículo 46. La jornada de trabajo. / CAE Artículo 98. Jornada de trabajo/ CEE Artículo 102. Jornada de trabajo. / CE Artículo 108. Jornada de trabajo del personal docente, Artículo 109. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar Y Artículo 110. Jornada del personal de administración y servicios generales de los centros educativos.</p> | <p>Artículo 46. La jornada de trabajo. / CAE Artículo 98. Jornada de trabajo/ CEE Artículo 102. Jornada de trabajo. / CE Artículo 108. Jornada de trabajo del personal docente, Artículo 109. Jornada del personal complementario titulado y auxiliar Y Artículo 110. Jornada del personal de administración y servicios generales de los centros educativos.</p> |
| <p><u>ESTO ES TODO LO QUE SE RECOGIÓ EN EL ANTERIOR GRUPO DE TRABAJO:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Adecuar la jornada anual a la suma semanal. 2.- Explicitar que una menor jornada es un derecho personal. 3.- Reducir progresivamente la jornada del personal no docente de los centros educativos 4.- Reducción de jornada a partir de 58 años 5.- Fomento de jornada intensiva, turnos fijos para la conciliación familiar 6.- Reducción de jornada. En los centros de atención especializada de 1729 horas a 1600 horas anuales. En los centros especiales de empleo de 1753 horas a 1600 horas anuales. 7.- Reducir las horas semanales de los centros educativos. (Otra propuesta es | <p><u>Jornada laboral anual:</u> <u>“el cálculo es tan sencillo como multiplicar la duración de nuestra jornada habitual por el total de días laborables.”</u> <u>En centros de atención especializada y centros especiales de empleo (igualar jornadas semanales) podemos hablar de la siguiente media matemática:</u></p> <p>217 días laborales de media multiplaco por 7,5 (37,5 horas semanales que son las que se quieren negociar tanto para centros de atención especializada como centros especiales de empleo) horas diarias dan un total de : 1.627,5 horas laborables máximas al año.</p> <p>- El mismo cálculo para la parte educativa y con las horas pactadas para</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| <p>Ajuste y reducción del computo anual de jornada para los 3 tipos de centros afectados por el convenio [De Atención Especializada 1680 Horas /año , C.E.E. 1730 horas /año y centros Educativos horas año a determinar])</p> <p>8.- Reducir jornada para los centros de día</p> <p>9.- Nueva redacción sobre las jornadas anuales. La aplicación del actual convenio ha generado interpretaciones contrarias por parte de las empresas y de los representantes de los trabajadores. Los primeros consideraban que las 1729 horas anuales eran el 100% de la jornada, lo que provocaba que se realizaran contratos a jornadas parciales sobre todo en centros con horarios escolares, trabajando el máximo de la jornada diaria. Por ello pedimos se puntualice Jornada anual, semanal, diaria y máximo de horas extras que se pueden realizar en caso de exceso de trabajo.</p> <p>10.- Que el texto del convenio deje claro que la distribución irregular de la jornada semanal no puede llevarse a acabo eliminando el descanso semanal así como que este computo irregular no puede dejar sin efecto el derecho a los 14 festivos anuales.</p> <p>11.- Que también aclare en el texto del convenio, que la posibilidad de distribuir irregularmente hasta el 10% de la jornada en su cómputo anual tampoco puede hacerse eliminando los descansos descanso semanales o festivos.</p> <p>12.- Ver cuadro comparativo con la jornada y las vacaciones entre el convenio del PV y el estatal.</p> <p>13.- Eliminar los límites de jornadas anual (ojo que el estatuto le da potestad a la empresa de este máximo, le da prioridad al computo anual de la jornada) y de la jornada</p> | <p>estos centros educativos con y sin concierto.</p> <p>- Reflejar en convenio que la administración no puede regular la jornada de trabajo diferente a la de este convenio.</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| <p>irregular o ponerla calculando realmente con lo que hay regulado de jornada (diaria y semanal). Pedir ajuste a las 1.700 horas anuales.</p> <p>En caso de no poder eliminar bolsa de horas o que esa bolsa de horas o regularlas para que no se puedan llevar a cabo sobre el descanso semana, festivos o vacaciones. Y que se le entregue al trabajador con tiempo suficiente para ajustar a su vida personal. QUITAR EL TANTO POR CIENTO DE HORAS, QUE NO QUEDE MARCADO EL 10% DE HORAS IRREGULARES, SINO QUE QUEDEN A DISPOSICIÓN DE LAS QUE HAGAN FALTA QUE DEBEN EXPLICAR Y DECIR EL PORQUÉ SE UTILIZAN INCLUSO LA POSIBILIDAD DE COMPENSARLAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - VER III CONVENIO NAVARRA, ARTÍCULO 18, REGULACIÓN BOLSA HORAS. <p>Prorratear el 10% de la jornada irregular por meses para que no se pueda acumular al final del año y si no se usa mes a mes se pierden.</p> | |
| | |
| <p>Artículo 47. Descanso diario y semanal.</p> | <p>Artículo 47. Descanso diario y semanal.</p> |
| <p>1.- Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se</p> | <p>1.- Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| <p>realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.</p> <p>2.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.</p> <p>Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el RD 1561/95.</p> <p>3.- La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.</p> <p>4.- En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas.</p> <p>5.- El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.</p> <p>6.- Todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a</p> | <p>realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.</p> <p>2.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.</p> <p>Quitar lo tachado en columna izquierda.</p> <p>3.- La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años y del personal con discapacidad con relación laboral de carácter especial será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.</p> <p>4.- En las residencias y pisos tutelados el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos dos veces cada cuatro semanas.</p> <p>5.- El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.</p> <p>6.- Todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| <p>percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.</p> | <p>7.- Los tiempos de descansos, independientemente de para que se empleé, será considerado tiempo efectivo de trabajo.</p> <p>8.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.</p> |
| | |
| <p>Artículo 50. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.</p> | <p>Artículo 50. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.</p> |
| <p>1.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales retribuidas. Por necesidades en la prestación de los servicios o del mantenimiento de la actividad de la empresa podrán disfrutarse repartidos en 2 periodos, ninguno de ellos menor de 14 días naturales continuados. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente. Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el Título Quinto de este Convenio.</p> <p>2.- Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales</p> | <p>1.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 30 días naturales y 6 días de asuntos propios retribuidos.</p> <p>En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente. Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el Título Quinto de este Convenio. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.</p> <p>3.- El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.</p> <p>4.- Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>continuados.</p> <p>3.- El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.</p> <p>4.- Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.</p> <p>5.- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.</p> | <p>y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.</p> <p>5.- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.</p> <p>6.- El trabajador deberá saber sus vacaciones con un periodo mínimo de 2 meses de antelación.</p> |
| PERMISOS RETRIBUIDOS: | PERMISOS RETRIBUIDOS: |
| Artículo 51. Ausencias justificadas. | Artículo 51. Ausencias justificadas. |
| A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia | A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| <p>hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.</p> <p>Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.</p> <p>b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.</p> <p>c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días. No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.</p> <p>d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un período de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.</p> <p>e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.</p> <p>f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.</p> <p>g) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.</p> | <p>hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.</p> <p>Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.</p> <p>b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.</p> <p>c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días. No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.</p> <p>d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un período de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.</p> <p>e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.</p> <p>f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.</p> <p>g) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.</p> <p>Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.</p> <p>En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.</p> | <p>h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.</p> <p>Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.</p> <p>En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.</p> |
| | |
| <p>Artículo 52. Permisos no retribuidos.</p> | <p>Artículo 52. Permisos no retribuidos.</p> |
| <p>1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros según lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio, supeditando su</p> | <p>1. Todo el personal podrá solicitar dos permisos (excepcionalmente tres) sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros según lo dispuesto en el artículo 10 del</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| <p>concesión a las necesidades productivas de la empresa. Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios. Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas. 2. Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador. A los trabajadores con relación laboral especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el artículo 104 del presente Convenio.</p> | <p>presente Convenio, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa. Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios. Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta tres más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas. 2. Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador. A los trabajadores con relación laboral especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el artículo 104 del presente Convenio.</p> |
| | |
| <p>Artículo 54. Excedencia voluntaria.</p> | <p>Artículo 54. Excedencia voluntaria.</p> |
| <p>1.- El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia</p> | <p>“El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia podrá prolongarse hasta 3</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. 2.- Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.</p> | <p>años, reservándose el puesto de trabajo durante los dos primeros años y hasta tres si las dos partes así lo acuerdan” Tanto la solicitud de pedirla como de reingreso al puesto de trabajo se debe realizar con 15 días de antelación.”</p> |
| | |
| <p>CAPÍTULO VI Formación</p> | <p>CAPÍTULO VI Formación</p> |
| <p>Artículo 63. Principios generales.</p> | <p>Artículo 63. Principios generales.</p> |
| <p>1.- Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que</p> | <p>1.- Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional, títulos oficiales y oposiciones; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>soliciten. Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella. Los trabajadores que presten sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 30 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.</p> | <p>parcialmente las fechas del curso que soliciten. Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella. Los trabajadores que presten sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 30 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.</p> |
| | <p>Incluir que los títulos o cursos que la administraciones pidan para ciertos puestos de trabajo sean impartidos y abonados por la empresa.</p> |
| <p>Artículo 64. Desarrollo de la formación.</p> | <p>Artículo 64. Desarrollo de la formación.</p> |
| | |
| | |
| <p>Artículo 65. Permisos para la formación.</p> | <p>Artículo 65. Permisos para la formación.</p> |
| <p>5.- También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título no computando como jornada efectiva de trabajo.</p> | <p>5.- También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título ñe computando como jornada efectiva de trabajo.</p> |
| | |
| <p>Artículo 78. Incapacidad temporal.</p> | <p>Artículo 78. Incapacidad temporal.</p> |
| <p>1.- La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS art 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.</p> | <p>1.- Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| <p>La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias. La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 120, 129 y 131)</p> <p>En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo. Por tanto, la empresa puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja, salvo pacto en el convenio colectivo de aplicación.</p> <p>No obstante el régimen legal anterior, en el presente Convenio colectivo se complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este Convenio al salario real del mes anterior al día o días del inicio de la IT, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.</p> <p>El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18</p> | <p>o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El 1º día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.</p> <p>2.- En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días de IT los trabajadores y trabajadoras percibirán hasta el 100% de su retribución mensual ordinaria. De tal modo que el empresario abonará como complemento salarial el 100% de la retribución de los tres primeros días de baja por I.T., y completará como complemento salarial hasta el 100% de la retribución ordinaria desde la cuantía que se fije del subsidio para el periodo de I.T desde el 4º día hasta el día 30 de baja por incapacidad temporal.</p> <p>3.- A partir del día 31 de la baja por I.T, en los supuestos que la I.T sea consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común el empresario abonará como complemento salarial al trabajador hasta el 75% de la retribución ordinaria desde la cuantía establecida en el subsidio, todo ello hasta la finalización</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>meses, duración máxima de la IT, y durante la prórroga extraordinaria de la IT, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.</p> <p>2.- Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El 1º día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.</p> <p>3.- Por tanto, a partir del momento de la publicación del presente acuerdo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 75% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. Consecuentemente, el empresario durante los tres primeros días abonará al trabajador el 75% de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del cuarto día la diferencia entre la cantidad que perciba del INSS como prestación económica de incapacidad temporal y el 75% de su retribución mensual ordinaria. - En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, | <p>de la incapacidad temporal.</p> <p>4.- Se acuerda la constitución de una comisión integrada por la representación de los trabajadores y empresas firmantes del presente convenio para el estudio y seguimiento del absentismo laboral en las empresas incluidas en el campo de aplicación del mismo, en orden a la elaboración de la nueva regulación al respecto.</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| <p>durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS. <p>Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del periodo de esta baja.</p> <p>En el caso de trabajadores con discapacidad no computarán a estos efectos las bajas que sean consecuencia de la propia discapacidad.</p> | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| <p>Artículo 100. Distribución irregular de jornada.</p> | <p>Artículo 100. Distribución irregular de jornada.</p> |
| <p>1.- En los centros de atención especializada atendiendo a la naturaleza de las actividades que en los mismos se realizan</p> | <p>Quitar la jornada irregular será difícil pues ya se regula por estatuto trabajadores pero podemos dar una redacción más razonable</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|---|
| <p>podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año, en los términos señalados en el artículo 49 de este Convenio.</p> <p>2.- Este Convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.</p> <p>3.- El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la RLT y a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>4.- En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.</p> | <p>para nuestro sector:</p> <p>Jornada irregular no superior al 5% en centros de atención especializada y centros especiales de empleo. Sin jornada irregular en centros educativos.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.</p> <p>La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible antes de que acabe el año natural y en caso de ser posible compensadas económicamente.</p> <p>En los supuestos de jornada semanal no podrá exceder de 42 horas.</p> |
| | |
| <p>TÍTULO CUARTO</p> <p>De los centros especiales de empleo</p> | <p>TÍTULO CUARTO</p> <p>De los centros especiales de empleo</p> |
| <p>Artículo 102. Jornada de trabajo.</p> | <p>Artículo 102. Jornada de trabajo.</p> |
| <p>Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas</p> | <p>Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo. | jornada laboral máxima anual según el calculo establecido anteriormente para la jornada anual para el tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 37,50 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo. |
| Artículo 105. Jornada irregular. | Artículo 105. Jornada irregular. |
| 4.- En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas. | <p>Jornada irregular no superior al 5% en centros de atención especializada y centros especiales de empleo. Sin jornada irregular en centros educativos.</p> <p>Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.</p> <p>La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible antes de que acabe el año natural y en caso de ser posible compensadas económicamente.</p> <p>4.- En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 42 horas.</p> |
| | |
| <p>TÍTULO QUINTO</p> <p>De los centros educativos</p> | <p>TÍTULO QUINTO</p> <p>De los centros educativos</p> |
| Artículo 108. Horas no lectivas | Artículo 108. Horas no lectivas |
| 1.- El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral | 1.- El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral |

| XIV CCG | XV CCG |
|--|--|
| <p>máxima anual de 1.300 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.</p> <p>La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.</p> <p>2- El personal al que se le encomienden las funciones de Director/a Pedagógico/a, Subdirector/a Pedagógico/a, Jefe/a de Estudios o Secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas.</p> <p>3.- Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En los PCPIs, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como en los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas.</p> <p>Debido a las especiales características del sector de la educación especial, durante los recreos el profesorado estará a disposición del empresario/a para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnas durante los mismos. Por este motivo, el tiempo del recreo para el personal docente que lo esté atendiendo, será considerado como de actividad lectiva.</p> <p>4.- Se entiende por actividad no lectiva toda aquella que, sin interactuar con los alumnos y alumnas, tenga relación con la enseñanza,</p> | <p>máxima anual de 1.180 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.</p> <p>La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.</p> <p>2- El personal al que se le encomienden las funciones de Director/a Pedagógico/a, Subdirector/a Pedagógico/a, Jefe/a de Estudios o Secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas.</p> <p>3.- Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En los PCPIs, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como en los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas.</p> <p>Debido a las especiales características del sector de la educación especial, durante los recreos el profesorado estará a disposición del empresario/a para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnas durante los mismos. Por este motivo, el tiempo del recreo para el personal docente que lo esté atendiendo, será considerado como de actividad lectiva.</p> <p>4.- Se entiende por actividad no lectiva toda aquella que, sin interactuar con los alumnos y alumnas, tenga relación con la</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| <p>tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor/a entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres y madres de alumnos/as o la gestión y administración de bibliotecas.</p> | <p>enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor/a entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres y madres de alumnos/as o la gestión y administración de bibliotecas, los claustros de profesores y el tiempo dedicado a preparación de las clases fuera del centro educativo.</p> |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | <p><u>NUEVOS ARTICULOS PARA AÑADIR NO RECOGIDOS EN EL XIV CCG</u></p> |
| | <p>a) Plus de Transporte realizado en la jornada de trabajo: “En concepto de compensación de gastos por transporte y distancia los trabajadores/as percibirán las cantidades siguientes: 0,21 € por Km.”</p> |
| | <p>b) Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad. “La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|---|
| | <p>comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación del valor de los incentivos, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base.</p> <p>La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.</p> <p>En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese, de modo manifiesto, la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal, el 20 por 100 pasará a ser del 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.</p> <p>La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la comisión paritaria de vigilancia según el artículodel presente convenio previo asesoramiento del organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, centrales sindicales y organizaciones empresariales firmantes del convenio y cualquier otro que estimen oportuno.</p> <p><u>Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo.....del presente convenio, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión</u></p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|---|
| | <p>adoptada ante el órgano jurisdiccional competente.”</p> <p>UTILIZAR COMO REINVINDICACIÓN DE SALUD LABORAL.</p> <p>Se tendrá derecho al plus cuando el trabajo se desarrolle en condiciones de riesgo superiores a los normales de su trabajo, aunque la existencia de varios riesgos simultáneos de este tipo en un mismo puesto de trabajo no genera el derecho a percibir estos complementos más de una vez. La percepción de este plus no significa que la empresa deje de lado las normas de seguridad e higiene en el trabajo.</p> |
| | <p>c)Plus de Turnicidad:</p> <p>“Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en la Tabla Salarial anexa.</p> <p>Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá el trabajador un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en Tablas anexas. Este Plus NO es incompatible con el de turnicidad.</p> <p>No obstante ambas partes expresamente prevén la posibilidad de sustituir el complemento de nocturnidad por descansos compensatorios. Tal opción deberá ejercitarla el trabajador, dentro de los diez días siguientes a la realización de las horas nocturnas, y la compensación se efectuará dentro de los cuatros meses siguientes. La compensación se efectuará en proporción al valor del importe del plus de nocturnidad respecto al valor de la hora ordinaria.</p> <p>Cuando el trabajo se preste en circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se percibirá un plus por día trabajado, según concurra una, dos o las tres circunstancias referidas en la cuantía</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|---|
| | que figura en las tablas anexas “ |
| | <p>d) Premio Jubilación “ Se establece, para los trabajadores/as de este convenio colectivo, un premio de jubilación de tres mensualidades por los primeros 15 años de antigüedad y un mes más por cada quinquenio o fracción.”</p> |
| | <p>e) Ropa de trabajo y calzado Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará ropa de trabajo, dos veces al año.</p> |
| <p>Artículo 40. Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada. Todo el personal tendrá derecho al plus de residencia e insularidad cuando residan en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será la pactada por las partes legitimadas en el ámbito autonómico. El plus de residencia e insularidad queda condicionado al pago del mismo de forma específica por parte de la Administración Pública correspondiente, sin que la empresa deba abonar cantidad alguna por este concepto. Artículo 117. Plus de residencia e insularidad para el personal docente. El profesorado de los centros educativos concertados que perciba su remuneración por pago delegado, tendrá derecho al plus de residencia cuando deba residir en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será para cada puesto de trabajo la establecida en las tablas salariales correspondientes. En los centros educativos concertados el derecho a dicho abono queda condicionado a que la Administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo del mismo, y sin que los</p> | <p>f) Plus de residencia e insularidad: “Los trabajadores/as de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirán un plus de residencia cuyo importe será de 50€ No pudiendo ser menor al percibido en la actualidad por este concepto. “</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---|--|
| centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto. | |
| | <p>g) Plus de guardia y expectativa: En relación al servicio de guardia y/o expectativa se tendrá en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>El plus será susceptible de aplicar a quienes estén en situación de guardias y/o expectativa, teniendo la persona trabajadora que estar localizable en todo momento durante un periodo de tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un máximo de tres horas, con el fin de realizar tareas de atención en el aeropuerto de la Comunidad de Madrid.</p> <p>La aceptación del régimen de guardia y/o expectativa será de carácter voluntario, no obstante si el número de personas que aceptase el servicio fuese inferior al requerido, la dirección de la entidad conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, acordarán una solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio, igualmente será de libre elección para las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, personas que se encuentren en estado de gestación o aquellas que tengan hijos menores de doce años.</p> <p>El calendario de guardia y/o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.</p> <p>La compensación económica será equivalente al diez por ciento del salario base del grupo profesional al que se pertenezca y se generará única y</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|--|
| | <p>exclusivamente cuando la persona trabajadora esté en situación de guardia y/o expectativa.</p> <p>Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para la persona trabajadora, el mismo será compensado mediante hora y veinte minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el periodo de vacaciones.</p> |
| | <p>h) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo:</p> <p>La videovigilancia permite la captación, y en su caso la grabación, de información personal en forma de imágenes. Cuando su uso afecta a personas identificadas o identificables esta información constituye un dato de carácter personal a efectos de la aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de protección de los datos de carácter personal (LOPD).</p> <p>El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores faculta al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.</p> <p>Entre estas medidas puede estar la captación y/o tratamiento de imágenes sin consentimiento. No obstante tales prácticas se encuentran plenamente sometidos a la LOPD y la Instrucción 1/2006 y deben cumplir con requisitos específicos: El tratamiento se limitará a las finalidades previstas por el Estatuto de los</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|--|
| | <p>Trabajadores, y/o en todo caso a finalidades legítimas reconocidas por la normativa vigente, debiendo cumplir en este último caso adicionalmente las previsiones específicas que sean de aplicación.</p> <p>Respetarán de modo riguroso el principio de proporcionalidad: Se adoptará esta medida cuando no exista otra más idónea. Las instalaciones, en caso de utilizarse, se limitarán a los usos estrictamente necesarios captando imágenes en los espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral. No podrán utilizarse estos medios para fines distintos de los propios del control laboral salvo que se trate de fines legítimos y se adopten las medidas pertinentes para el cumplimiento de la normativa que les sea de aplicación.</p> <p>Tendrán en cuenta los derechos específicos de los trabajadores respetando: Los derechos a la intimidad y el derecho fundamental a la protección de datos en relación con espacios vetados a la utilización de este tipo de medios como vestuarios, baños, taquillas o zonas de descanso. El derecho a la propia imagen de los trabajadores. La vida privada en el entorno laboral no registrando en particular las conversaciones privadas. Se garantizará el derecho a la información en la recogida de las imágenes: Con información específica a la representación sindical. Mediante el cartel anunciador y el impreso establecidos por la Instrucción 1/2006. Mediante información personalizada. Se procederá en su caso a la creación y/o inscripción del correspondiente fichero. Se garantizará la cancelación de las imágenes en el plazo máximo de 30 días y únicamente podrán conservarse aquellas que registren una infracción o incumplimiento de los deberes laborales. Se</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|---|
| | <p>garantizarán los derechos de acceso y cancelación. Se formalizarán en su caso contratos de acceso a los datos por cuenta de terceros. Se adoptarán las correspondientes medidas de seguridad. La Instrucción 1/2006 establece en su artículo 6 un plazo de cancelación máximo de un mes desde su captación. En ella se ha seguido el mismo criterio que el fijado en el artículo 8 de la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en lugares públicos. Por tanto una vez transcurrido dicho plazo las imágenes deberán ser canceladas, lo que implica el bloqueo de las mismas pues así lo establece la Ley Orgánica 15/1999 y el RDLOPD, conservándose únicamente a disposición de las Administraciones Públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento, durante el plazo de prescripción de éstas. Cumplido el citado plazo deberá procederse a la supresión.</p> <p>“La implantación de servicios de videovigilancia debe hacerse bajo la supervisión e informe previo de la representación legal de los trabajadores/as indicando que se cumplen todas las condiciones de la legislación vigente para la instalación de este tipo de sistemas de vigilancia de los puestos de trabajo.”</p> |
| | <p>i) Reducción gradual del horario laboral en el personal cercano a la jubilación:</p> <p>“Los trabajadores/as de este convenio, podrá, de manera voluntaria, reducir su jornada laboral en un 10%, manteniendo íntegras sus retribuciones, siempre que haya cumplido 63 años de edad y tenga reconocidos 15 años de servicios efectivos</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|--|
| | <p>prestados en la misma empresa. Adicionalmente, se irán incorporando de forma gradual a la presente regulación trabajadores/as de hasta 60 años de edad y con el mínimo de servicios efectivos prestados señalado en el párrafo anterior, conforme al siguiente calendario:</p> <p style="padding-left: 40px;">Año 2018 – empleados con 62 años cumplidos</p> <p style="padding-left: 40px;">Año 2019 – empleados con 61 años cumplidos</p> <p style="padding-left: 40px;">Año 2020 – empleados con 60 años cumplidos</p> <p>Quien se acoja a esta reducción de jornada no podrá optar por la prolongación de permanencia en el servicio activo, por lo que deberá jubilarse obligatoriamente, salvo que le sea dado hacerlo con carácter anticipado, a los 65 años, o a la edad establecida reglamentariamente. La reducción de jornada regulada en estas medidas ha de ser incompatible con la realización de servicios extraordinarios y los casos en que se solicite su acumulación o compatibilidad con algún otro tipo de reducción.</p> <p>El disfrute de esta reducción de jornada, se podrá realizar distribuido opcionalmente en períodos diarios, semanales o mensuales que, en todo caso, no podrán superar la duración máxima acumulada de dos meses al año, debiéndose hacer coincidir con las épocas de menor carga de trabajo en el área de destino que, en caso de tratarse de períodos no lectivos, se utilizará el 50% de la reducción en éstos. A efectos de la acumulación indicada, se entenderán como días hábiles los transcurridos de lunes a viernes, excluyéndose los sábados.</p> <p>En todo caso, no podrán disfrutar de esta reducción dos o más personas en una misma área de manera simultánea.”</p> <p>A partir de los 55 años o de los 50 años</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|---|
| | para personas con discapacidad, debe realizar un estudio de mejora de su puesta |
| | |
| | <p>OTRAS APORTACIONES</p> <p>INCLUIR EL PUESTO DE TRABAJO DE INTÉRPRETE DE LENGUA DE SIGNOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS CON Y SIN CONCIERTOS.</p> <p>- ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A LA NUEVA FORMACIÓN UNIVERSITARIA (GRADOS, MASTER, EXPERTOS, ETC.)</p> <p>REGULACIÓN CLARA Y CONCISA DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.</p> |

| XIV CCG | XV CCG |
|---------|--------|
| | |