



JORNADA

CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

JORNADA DE TRABAJO (art.92)

La jornada laboral máxima de tiempo efectivo de trabajo será de 1.720 h. anuales, 38h. y 30 minutos semanales y 8h. diarias.

JORNADA IRREGULAR (art.50)

Hasta un 10% de la jornada anual. Deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio. La jornada semanal en este caso no excederá las 45h. y deberá respetar los descansos diario y semanal.

TRABAJO A TURNOS (art.93)

Se podrá acumular por períodos de hasta 4 semanas el día y medio de descanso semanal.

Se tendrá en cuenta la rotación de los turnos. No se podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Prioridad en la elección de turno: mujeres embarazadas o en período de lactancia y personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de 6 años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

JORNADA DE TRABAJO (art.95)

La jornada laboral máxima de tiempo efectivo de trabajo será de 38h. y 30 minutos semanales y 1.750h. anuales en 2019, 1.740h. en 2020 y 1.720h. en 2021.

JORNADA IRREGULAR Y TRABAJO A TURNOS (art.98)

Las mismas condiciones que para los centros de atención especializada.

CENTROS EDUCATIVOS

JORNADA DE TRABAJO

- Personal docente: La jornada laboral máxima de tiempo efectivo de trabajo será de 1.250h. anuales de las cuales serán lectivas 850; 32h semanales de las que 25 serán lectivas. El tiempo del recreo para el personal que lo esté atendiendo será considerado como de actividad lectiva.

- Personal complementario titulado y auxiliar: La jornada laboral máxima de tiempo efectivo de trabajo será de 1.575h. anuales para el año 2019, 1.560h. para el año 2020 y 1.545 horas para el año 2021; 35h. semanales y 8h. diarias.

- Personal administración y servicios: La jornada laboral máxima de tiempo efectivo de trabajo será de 1.720 h. anuales, 38h. y 30 minutos semanales y 8h. diarias

- Cargos directivos: Incremento máximo de 210 h. anuales.

JORNADA IRREGULAR (art.50)

Hasta un 5% de la jornada anual. En el caso del personal docente solo podrán emplearse para actividades no lectivas.

COMPLEMENTOS

Las cantidades que se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter.

El CDP es sustituido por el Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional (CDCP) que integra las cantidades

que se vinieran percibiendo hasta un máximo del 5'6%. La diferencia desde el 5'6% hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un Complemento Personal no absorbible ni compensable y no revisable.

El CDCP se divide en dos tramos:

N1		N2
Antigüedad anterior 01/07/2016	7,5% desde el 01/01/2019	5,5% A los 3 años de haber alcanzado el N1 (+75h formación)
Antigüedad posterior 01/07/2016	7,5% a partir del 01/01/2022	
Contrato posterior a 01/01/2019	(+75h formación) A partir de los 3 años de contato	

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública percibirán un Complemento Específico de 220 euros anuales de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Se mantiene el plus de nocturnidad (25%) y por trabajar festivos a 3,50 € por cada hora trabajada en jornada festiva. En caso de trabajar un festivo inicialmente previsto como de descanso en el calendario laboral se tendrá derecho a un día adicional de descanso como compensación.

Se mantiene el plus de insularidad para los trabajadores que residen en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, condicionado a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo del mismo.

El personal de los centros educativos seguirá cobrando el complemento de antigüedad consistente en el valor de un trienio por cada período de tres años de servicios efectivos prestados en la empresa. No les será de aplicación el complemento de desarrollo y capacitación profesional que sustituye al antiguo CDP.

Se establece un Complemento de Puesto específico para los cinco puestos que al encuadrarse en la nueva estructura profesional tienen un salario base menor que el salario base recogido para dicho puesto en el anterior convenio.

Estos puestos son:

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de producción.
3. Jefe/a 1º de administración.
4. Adjunto a la producción.
5. Técnico/a de gestión administrativa.

Su acomodo salarial se hará en función a la siguiente fórmula: Salario Base del puesto según tablas XIV Convenio – 1157, 21 = Complemento de puesto del XV Convenio.

Este complemento tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revalorizable en función de los incrementos que experimente el salario base.

En las comunidades autónomas se podrán alcanzar acuerdos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales, sindicales y la administración competente de cada comunidad. Se remitirán a la comisión paritaria de este convenio colectivo.

El pago de este Complemento Autonómico en el caso de personal de pago delegado en centros educativos estará condicionado a que su abono sea efectuado por la administración competente.

PERMISOS

Ausencias justificadas (art. 52)

- 15 días naturales continuados por matrimonio o unión de hecho.
- 3 días por nacimiento más 2 adicionales en casos de nacimiento por cesárea.
- 3 días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos y padres. 2 días para familiares hasta 2º grado de consanguinidad. Si el desplazamiento es superior a 250km se amplía 2 días naturales. Si el hecho causante se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.
- 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- 1 día laborable por boda de un hijo o un hermano.
- 7 días por fallecimiento de hijo o cónyuge.
- 3 días por fallecimiento de padres o hermanos.
- 2 días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- 20 horas anuales para asistir a consultas médicas de especialistas del trabajador, hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.
- Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las ausencias se conceden como días laborables empezando a computar el mismo día del hecho causante, salvo se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso empezará a computar el primer día laborable. Su disfrute será ininterrumpido salvo en caso de hospitalización en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número

máximo de días mientras persista el hecho causante.

Centros especiales de empleo (art.96)

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial tendrá hasta 20 días al año para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional.

Permisos no retribuidos (art.53)

Un único permiso sin sueldo al año que como máximo será de 90 días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo. Quedando prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los prestados en la empresa. Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de 90 días.

Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto i) del artículo anterior serán 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 siguiente.

Centros especiales de empleo (art.97)

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el artículo anterior.

Licencias no retribuidas (art.58)

Hasta 2 meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

DATOS PERSONALES

Apellidos: Nombre:
 Domicilio:
 C.P.: Población: Provincia:
 Teléfono: Móvil: Correo electrónico:
 N.I.F.: Fecha de nacimiento: / /

DATOS PROFESIONALES

Nombre del centro:
 Dirección:
 C.P.: Población: Provincia:
 Teléfono: Fax:
 Titulación: Categoría profesional:
 Convenio aplicable: Fecha de ingreso en el centro: / /
 Trabajador en el paro: Si No

DATOS BANCARIOS

Entidad Bancaria:
 Nombre y apellidos del titular de la cuenta:
 Número de cuenta con IBAN: / / /



Federación de Sindicatos
Independientes de Enseñanza



Más Información en: www.fsie.es



o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

EXCEDENCIAS (art.54)

Excedencia voluntaria

El trabajador o trabajadora, con 1 año de antigüedad en la empresa podrá disfrutar de una excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años; tiempo que no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Todo trabajador o trabajadora de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a 1 año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

Excedencia forzosa

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

Todos con derecho a reserva de puesto y cómputo de antigüedad.

Excedencia por cuidado de hijo

Hasta 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 12 años en los términos previstos legalmente, con reserva de puesto y cómputo de antigüedad.

Excedencia por cuidado de familiar

Para atender a un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad, afinidad o pareja de hecho, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica por máximo 2 años. Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, la reserva será de puesto dentro del mismo grupo profesional transcurrido ese tiempo.

REDUCCIÓN DE JORNADA (art.55)

- Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre podrán ausentarse del trabajo durante una hora y reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- Por guarda legal de menor de 12 años o persona con discapacidad sin actividad retribuida, o por cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de entre un octavo y la mitad.

Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave hasta que el menor cumpla los 18 años, se tendrá derecho a reducción de la jornada a la mitad.

La concreción horaria corresponderá al trabajador que deberá preavisar con una antelación de 15 días de la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA (art.56)

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia

natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (art.57)

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

LACTANCIA (art.59)

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses se tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, sustituir por reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Por 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 período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

Por enfermedad común o accidente no laboral

- En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100% 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.
- En la segunda baja dentro del año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria; del 4.º día y hasta el final de la baja el 75%.
- 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.

Personal de los centros de educación especial en pago delegado

Todos los trabajadores/as en situación de incapacidad temporal recibirán durante los 3 primeros meses el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

En el caso del personal docente en pago delegado se extenderá a los 7 primeros.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad.

VACACIONES (art.51)

- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. De fraccionarse las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales

continuados.

- El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- A efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos incluidos en tal período.
- 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 24 horas siguientes, no se computarán como vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. Los días pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los 18 meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

Centros educativos (art.103)

- El personal docente tendrá derecho a disfrutar 1 mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente afectado por este Título tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos períodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se fijen para los alumnos y alumnas en el calendario escolar que dicte la administración educativa competente.
- El personal complementario titulado y auxiliar tendrá derecho

a disfrutar 1 mes de vacaciones anuales retribuidas. Durante el mes de julio un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto. No obstante, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio podrán establecer un régimen de dos turnos para el disfrute de estos días siempre que se disfruten todos en julio.

- El personal complementario titulado y auxiliar, además de los períodos indicados en el punto anterior, y el personal de administración y servicios generales de los centros educativos, además de los días de vacaciones establecidos en el artículo 51 de este convenio, disfrutará, distribuidos en cuatro períodos de hasta un total de 18 días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. De dichos períodos, 2 incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad.
- Las empresas y las personas trabajadoras podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el que podrán ampliar la duración de las mismas, así como fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.
- Las referencias que se citan en este artículo, tanto si son vacaciones como períodos sin actividad, no forman parte del cómputo de la jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo establecida en este convenio colectivo.

Edición de Julio de 2019

BOE del 4 de Julio de 2019