



www.cermiaragon.es

Novedades del XIV Convenio Colectivo General de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Asesoría Jurídica CERMI-Aragón
M^a Teresa Sesé

Octubre de 2012



COMITÉ DE ENTIDADES
REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

www.cermiaragon.es

Novedades del XIV Convenio Colectivo General de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

M^a Teresa Sesé
Asesoría Jurídica CERMI-Aragón

La Asesoría Jurídica de CERMI-Aragón analiza las principales novedades del *XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad*, aprobado el pasado mes de julio, tras su firma por los sindicatos CCOO y UGT y las patronales mayoritarias, AEDIS y FEACEM, habiéndose publicado en el BOE del pasado 9 de octubre.

Con un ámbito de aplicación muy amplio, su aprobación afecta a 200.000 trabajadores de toda España, constituyéndolo en un referente en el sector de la discapacidad a nivel estatal. Su aplicación temporal también es muy extensa, abarcando desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016, ámbito temporal amplio, motivado fundamentalmente, para que las empresas afectadas por el Convenio puedan poner en marcha el nuevo sistema de evaluación por competencias, una de las principales novedades del mismo.

Las novedades en relación al XIII Convenio son significativas, motivadas fundamentalmente, por la coyuntura económica en la que nos encontramos, así como por las adaptaciones que las sucesivas reformas laborales han incidido en la materia.

Entre las novedades que ha introducido el XIV Convenio destacan las siguientes:

1. Denuncia del Convenio:

Se adapta a las modificaciones legislativas que la *Ley 3/2012, de 6 de julio* y *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, en lo que a la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo se refiere, para el supuesto de que en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia del mismo, no se hubiese alcanzado acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio.

En el XIV Convenio, se precisa que en el caso de que no se llegue a ningún acuerdo, las partes negociadoras decidirán de mutuo acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario, no perdiendo, por tanto de forma automática la vigencia del Convenio, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 86.

Igualmente, se amplía el plazo de preaviso de denuncia del Convenio, pasando de dos a seis meses.

2. Condiciones más beneficiosas:

El Convenio reconoce a aquellos trabajadores que vinieran percibiendo los complementos de antigüedad y de mejora de calidad, un **complemento personal específico**, equivalente al importe que estuvieran cobrando a fecha de 30 de junio de 2012, cuya cuantía quedará congelada para posteriores años, todo ello motivado por la supresión que el actual Convenio hace, de los citados complementos.

En lo que a jornada laboral se refiere, aquellos trabajadores que disfrutaran de una jornada inferior a la estipulada en el actual Convenio en virtud de acuerdo colectivo, mantendrán la citada jornada.

E igualmente, se respetarán como derecho *ad personam*, las condiciones de vacaciones más beneficiosas que disfrutaban los trabajadores.

3. Régimen de contrataciones

- Se elimina la anterior previsión del XIII Convenio, según la cual se exigía que la contratación temporal no podía sobrepasar el 25 % del personal contratado por la empresa, o el 50 % para el supuesto de Centros Especiales de Empleo para el desarrollo de actividades puntas exigidas por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Se incluye dentro de su articulado, el encadenamiento de contratos, de forma que los trabajadores adquirirán la condición de fijos, cuando en un período de treinta meses, hayan estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses. No obstante, esta previsión normativa, está temporalmente suspendida (hasta el 31/12/2012) por el *Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo*¹. Este régimen

¹ *Art. 5 Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto:*

1. Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del período de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a

se aplica a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010, excluyéndose del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del período de treinta, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se amplía la duración máxima del mismo, pasando de nueve a doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.
- Contrato para la formación y el aprendizaje: Su regulación se adapta a lo dispuesto por la Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012², de forma que esta modalidad contractual podrá ser realizada con trabajadores menores de 30 años, sin que sea aplicable el límite máximo de edad previsto en el art. 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El resto de disposiciones normativas referentes a este contrato se adapta a las modificaciones generadas a raíz de las sucesivas reformas laborales.

los efectos de lo indicado en dicho artículo los períodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.+

² Disposición Transitoria Novena Ley 3/2012, de 6 de julio:

o 1. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.+

4. Período de Prueba:

- Como consecuencia de la reorganización de la Clasificación Profesional, se modifica la duración del período de prueba, de forma que el personal de nuevo ingreso queda sometido a un período de prueba que no puede exceder de:
 - Grupo profesional del personal directivo: **tres meses**.
 - Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal docente, personal titulado, personal complementario titulado: **dos meses**.
 - Grupos profesionales del personal de atención directa, personal de soporte a la actividad profesional, personal complementario
 - auxiliar, personal de producción, administración y servicios generales: **un mes**.

- Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo, se establece un **período de adaptación**, cuya duración no podrá ser superior a la establecida anteriormente en función del grupo profesional al que pertenezca. Se cambia, por tanto, la duración respecto al anterior Convenio, en el que se establecía que su duración no podía ser superior a cuatro meses, con independencia de la categoría profesional en la que el trabajador estuviera encuadrado.

- **Baja productividad de trabajadores con discapacidad en relación laboral de carácter especial:** Cuando se detecten por profesionales competentes de los centros especiales de empleo estas situaciones, se habrá de poner en marcha, de forma inmediata, un plan individualizado para el trabajador que se encuentre en situación de baja productividad, al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o servicio.

5. Extinción del contrato de trabajo

- Se traslada al XIV Convenio Colectivo, las previsiones normativas del art. 16 del Real Decreto 1368/1985, de 12 de julio, sobre la necesidad de emitir Informe por parte del equipo multiprofesional para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.
- Se añade a las citadas previsiones, como novedad, la necesidad del citado Informe para el supuesto de realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, previsión no encuadrada dentro de los supuestos contemplados por el art. 16 del RD 1368/1985.

6. Jubilación forzosa

Se suprime la cláusula que el anterior convenio establecía sobre jubilación forzosa, a raíz de la nueva redacción que la referida Ley 3/2012 da a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores³.

7. Subrogación

Esta materia ha sido objeto de amplio estudio, regulándose la forma, condiciones, plazos etc., en la que debe llevarse a cabo la citada subrogación.

³ *Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación:*

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.+



COMITÉ DE ENTIDADES
REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

www.cermiaragon.es

En el anterior convenio, en esta materia se limitaba a remitir a lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, y ahora se establecen las condiciones, en las cuales las empresas deberán llevar a cabo la subrogación.

De este modo, será obligatoria la subrogación, cuando la empresa que sustituya a otra en la prestación de servicio u obra, esté incluida dentro del ámbito funcional del convenio.

Se garantiza, por otro lado, que cuando la subrogación afecte a trabajadores con relación especial en centros especiales de empleo, estos no se vean afectados por la citada subrogación, y la empresa entrante deberá transformar esta contratación. (Previsión establecida, entre empresas incluidas dentro del ámbito funcional del XIV Convenio).

En lo que a los Centros Especiales de Empleo, éstos podrán asumir hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la ley permita (Actualmente, según la *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos*, el número máximo de personal no discapacitado en un centro especial de Empleo, es de un 30%). No obstante con carácter excepcional, mientras ese Centro Especial de Empleo mantenga la adjudicación de la contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

En nuestra opinión, no parece que la inclusión de este apartado nuevo dentro del articulado, vaya a solucionar el problema existente en materia de subrogación por Centros Especiales de Empleo, aunque esperemos que sea un primer paso para un cambio legislativo, que no genere las graves consecuencias que para estos Centros supone, esta materia.

8. Movilidad geográfica

Se adapta a las modificaciones legislativas que el art. 11.3 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio* introdujo en materia de movilidad geográfica, de forma que aquellos trabajadores con discapacidad que deban recibir 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 de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

9. Retribuciones

- Esta materia ha sido fruto de una amplia reforma, adaptándose su regulación a las recomendaciones que el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014* hace en la materia, de forma que siguiendo las pautas generales del mismo, se plasma en el convenio, temas tan importantes, como:
 - a. La moderación salarial, de modo que se permita dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación;
 - b. la inclusión de salarios variables asociados a la marcha de la empresa;
 - c. la sustitución de conceptos retributivos obsoletos e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa.
- Dentro de la regulación general que de las retribuciones hace el XIV Convenio, se introduce un nuevo modelo de referencia salarial: el **Salario Mínimo Garantizado**, constituido por el salario base y la cantidad que en concepto de complemento de antigüedad o mejora

de calidad (éstos últimos conceptos están desaparecidos desde el 1 de julio de 2012) se viniera percibiendo. Se garantiza, por tanto, a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, que no podrán percibir, en ningún caso, ninguna retribución inferior al Salario Mínimo Garantizado.

- **Moderación Salarial:**

- Los salarios para los años 2012, 2013 y 2014 no experimentarán incremento alguno, de forma que los trabajadores percibirán idénticas retribuciones a las del año 2011 (publicadas por *Resolución de 7 de agosto de 2012*, BOE del 23/08/2012).

No obstante esta congelación salarial, si se produce incremento retributivo, para aquellos puestos de trabajo, que este Convenio Colectivo declara como *% reconvertir+*. Es el caso, por ejemplo, del conserje, ordenanza, portero-vigilante, telefonista o grupo técnico no cualificado (todos ellos integrados en el Grupo V), que deberán ser reconvertidos en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el BOE, en Auxiliar de Servicios Generales, y que en la práctica supondrá, por la homologación de categorías, un incremento de sus retribuciones salariales (salvo el supuesto del conserje, que mantendrá las mismas).

Para los años 2015 y 2016, el posible aumento de los salarios se ajustará al crecimiento del PIB.

Sin embargo, para los trabajadores de CEE, contratados como **operarios con necesidad de apoyos**, su salario base vendrá referenciado por el SMI que fije el gobierno para cada ejercicio, correspondiente a cada año de vigencia del convenio, no siéndoles por tanto, de aplicación las normas anteriores. Este nuevo puesto de trabajo ha sido creado por la nueva clasificación

profesional, y no hay que confundirlo con los operarios, propiamente dichos, los cuales percibirán una retribución superior en 3,60 euros mensuales a la de operario con necesidad de apoyos. En este último puesto de trabajo se encuadran: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100 y b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

No se entiende muy bien esta diferencia retributiva entre ambos puestos de trabajo, ni siquiera la existencia conjunta de ambos, dado que para solucionar estos problemas, ya existe un contrato especial, que es el de Bajo Rendimiento, que intenta paliar estas desigualdades en el rendimiento.

- **Supresión del Complemento salarial de antigüedad y de mejora de calidad**, de forma que a partir del 1 de julio de 2012, ya no se devengarán los citados complementos. A partir de esta fecha, las cantidades percibidas por estos antiguos pluses salariales se integrarán en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.
- **Complemento de desarrollo profesional (CDP)**

Las empresas convocarán procesos de evaluación de competencias con una periodicidad máxima de tres años, pudiendo los trabajadores solicitar someterse voluntariamente a la evaluación de la mejora de sus competencias.

Dicha evaluación se realizará a través de cuestionarios específicos por puestos de trabajo.



**COMITÉ DE ENTIDADES
REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

www.cermiaragon.es

Si la evaluación obtenida es positiva, el trabajador percibirá el CDP, atendiendo a las siguientes reglas:

1. Si el proceso de evaluación se realiza cada tres años, el trabajador percibirá el 3,7% del salario base anual.
2. Si el proceso de evaluación se realiza cada dos años, percibirá el 1.9% del salario base anual y,
3. Si el proceso de evaluación se realiza cada año, percibirá el 0,75 % del salario base anual.

Una vez superadas tres evaluaciones positivas, la persona trabajadora evaluada pasa al siguiente nivel de desarrollo y consolida el mismo.

Si la evaluación de la mejora en las competencias no es positiva, el trabajador seguirá en el mismo tramo, manteniendo el mismo CDP que viniera percibiendo, en cuyo caso, la Dirección de la empresa, deberá diseñar un plan de formación individualizado, con el fin de superar dicha evaluación en el plazo acordado.

Si transcurridos tres años desde la anterior evaluación, la empresa no ha convocado proceso de evaluación de competencias, se podrá denunciar esta circunstancia a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual, y para el supuesto de no apreciar ninguna causa que justifique esta actuación, declarará el derecho a percibir automáticamente el Complemento de Desarrollo Profesional en el 3,7 % del salario base anual en función del puesto de trabajo desempeñado.

Este sistema de desarrollo profesional se pondrá en marcha a partir del 1 de enero de 2014. La primera evaluación deberá realizarse de forma obligatoria dentro de los dos años siguientes, cuantificándose el CDP en esta fase, en un 1,9% del salario base.



COMITÉ DE ENTIDADES
REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

www.cermiaragon.es

Por otro lado, para aquellas empresas que no realicen la definición individual de competencias antes del 31 de diciembre de 2013, vendrán obligadas a abonar el CDP automático del 3,7% con efectos del 1 de julio de 2015.

En resumen, los **plazos de instauración de este nuevo sistema de Evaluación por competencias** son los siguientes:

-Hasta 31/12/2013: La empresa decide si aplica este nuevo sistema o no, definiendo los perfiles, y haciendo la evaluación de partida, en el caso de que su respuesta sea positiva.

-01/07/2015: Si no se pone en marcha este sistema, la empresa deberá abonar al trabajador el 3,7% a todos los trabajadores.

-01/01/2014 a 31/12/2015: La empresa realizará la primera evaluación.

-01/01/2016: La empresa abonará el 1,9% a los trabajadores que hayan superado la evaluación.

A tenor de estos plazos, y sopesando la posibilidad por las empresas, de proceder o no a la evaluación por competencias, la diferencia radica, que en el supuesto de que no se instaure, la empresa deberá pagar a fecha 1 de julio de 2015, el 3,7% a todos los trabajadores, y si opta por este sistema, únicamente deberá abonar, a fecha 1 de enero de 2016, el 1,9% a los trabajadores que superen la citada evaluación.

Por otro lado, las Asociaciones Patronales firmantes del convenio prestarán ayuda a las empresas con el objeto de poder instaurarlo.



COMITÉ DE ENTIDADES
REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

www.cermiaragon.es

- **Complemento de nocturnidad**

El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrá derecho a percibir un complemento mensual de nocturnidad, establecido en un 25% del salario base de su categoría, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.

- **Complemento por trabajo en días festivos**

El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados, que se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 euros (28 euros, para una jornada de 8 horas).

En el anterior convenio, su importe se fijaba en 26 euros por cada día festivo trabajado en jornada ordinaria.

- **Complemento de dirección**

Se cuantifica en 206 euros en cada una de las doce mensualidades (idéntico importe que en el anterior convenio) para los trabajadores a los que se les encomiende funciones de dirección.

Este complemento no tiene carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado por cualquier causa cese y no lo realice.

- **Complemento de residencia e insularidad para centros de atención especializada**

Se incluye en el convenio este complemento para trabajadores residentes en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla, cuya

cuantía será pactada por las partes legitimadas en el ámbito autonómico.

- **Vigilancias. Alimentación y alojamiento**

El personal que voluntariamente utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el 50% de los honorarios establecidos para las personas con discapacidad.

Por otro lado, los trabajadores a quienes se les encomiende la vigilancia durante el período de comidas y descansos correspondientes, tendrán derecho:

-Si forma parte de sus funciones y horario de trabajo, deberán abonar el 50% de los honorarios establecidos para las personas con discapacidad.

-Si no forma parte de sus funciones y horario de trabajo, tiene derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación, no considerándose el tiempo invertido en dicha actividad, como jornada de trabajo.

- **Pagas extras**

Se establecen dos pagas extraordinarias por importe de salario base, el complemento personal en el que se integran los antiguos complementos salariales de antigüedad y de mejora de calidad y el complemento de desarrollo profesional.

Los complementos salariales pactados en ámbitos inferiores no incluidos en este Convenio, también se integrarán en las pagas extraordinarias, cuando así se haya expresamente pactado.

También formarán parte de las pagas extraordinarias, los complementos personales por causas de absorción y compensación, salvo que se haya prorrateado su abono en doce mensualidades.

- **Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte**

En esta materia, no hay novedades respecto al anterior Convenio, únicamente se precisa para el supuesto de que el trabajador deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, que la empresa abonará los importes en el convenio establecidos (15 " , 30 " ó 60" , según si realiza una o dos comidas fuera de su domicilio, o si pernocta o no), **siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento del trabajador.**

El resto de previsiones en esta materia no ha variado, manteniéndose, igualmente, el importe de 0,19 euros por kilómetro, cuando el trabajador deba utilizar vehículo propio.

10. Jornada Laboral

Se establece idéntica jornada laboral máxima: 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo, incluyéndose igualmente, la posibilidad avalada por la Ley 3/2012, de distribuir de manera irregular, el 10 % de la jornada laboral, con un preaviso mínimo de cinco días.

En este último supuesto de distribución irregular de la jornada, se establece, expresamente, que para el supuesto de los Centros Especiales de Empleo, la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

11. Vacaciones

Se establece el derecho al disfrute de 22 días laborales y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales retribuidas. En el anterior convenio, se hablaba de 30 días naturales.

Vacaciones e Incapacidad Temporal: El Convenio diferencia dos situaciones:

-Que **durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador ingresa en incapacidad temporal**, en cuyo caso, las 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.

Con esta previsión, se adapta el Convenio Colectivo a la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de junio de 2012, que considera que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no puede ser interpretado de manera restrictiva, de forma que carece de pertinencia el momento en que sobreviene la incapacidad, y por consiguiente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

-Que **el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal**, en cuyo caso, el trabajador 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.

En este concreto supuesto no se distingue entre cual sea la contingencia o causa que genere la incapacidad, regulándose de forma distinta a lo

dispuesto en el art. 38.3⁴ del Estatuto de los Trabajadores, que si distingue los efectos de la coincidencia de vacaciones e IT, dependiendo de si el origen de la incapacidad temporal deriva de embarazo, parto o lactancia natural, o suspensiones por maternidad o paternidad o bien deriva de contingencias distintas a las anteriores.

12. Permisos laborales

- Se incluyen nuevos permisos dentro del XIV Convenio Colectivo:
 - a) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador, comprendiéndose 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. Este apartado podría ir en contradicción con lo regulado en el Estatuto de los

⁴ Art. 38.3 ET :*El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

Quando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Trabajadores, en materia de permisos, el cual expresamente, en su art. 37.3 expresa:

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

*b) **Dos días** por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica **sin hospitalización** que precise **reposo domiciliario**, de parientes hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.+*

El Estatuto fija este permiso en dos días, para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, exigiendo que la misma requiera reposo domiciliario, y sin embargo, el Convenio colectivo es más restrictivo que lo dispuesto en el Estatuto, al exigir que el familiar sea pariente de primer grado y además debe convivir con el trabajador, y por otro lado, el número de días de permiso lo fija en un día laborable.

Será, por tanto, la Comisión Paritaria del Convenio quien interprete este apartado, y establezca los criterios a la hora de aplicar uno u otro artículo, ya sea el del Convenio Colectivo, o sea el del Estatuto de los Trabajadores.

- b) 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.
- Se modifica la regulación del actual permiso de tres días naturales, configurándose ahora para accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica **con**

hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Se suprimen, para los trabajadores de Centros Especiales de Empleo, los cuatro días laborables de permisos retribuidos, manteniéndose su derecho a ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, remunerándose hasta 20 días en un año. Si agotara esos 20 días, tendría igualmente derecho a ausentarse, pero el permiso no sería retribuido.

No obstante, esta supresión vendría compensada de algún modo, por la ampliación que de los días de vacaciones se ha hecho, tal y como ya se ha comentado en apartados anteriores, al pasar en la actualidad a ser 25 días laborales, es decir, 3 días más que los establecidos por el anterior Convenio.

- Se regula, de igual forma, la forma de disfrute de los citados permisos, comenzando a computar el plazo de los mismos desde el mismo día del hecho causante, aunque cabrá un disfrute discontinuo de los mismos, mientras persista el hecho causante.
- Permisos no retribuidos: Se cambia su regulación, supeditando su disfrute a las necesidades productivas de la empresa.

Se prohíbe durante el disfrute de los mismos, del desempeño de servicios remunerados para otra empresa, organismo, entidad o administración.

Se permite, al mismo tiempo, que este permiso de 90 días se pueda fraccionar y solicitar hasta dos más (sin exceder su duración máxima), por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales.

○ **Excedencias**

Se adapta a la normativa actual del Estatuto de los Trabajadores, aunque llama la atención que la excedencia por cuidado de hijos se encuadre dentro del apartado de la excedencia forzosa, entendiéndose que esta inclusión obedece a las consecuencias jurídicas que la solicitud de la excedencia por cuidado de hijos implica, al generar reserva de puesto de trabajo durante el período máximo de tres años y no de un año, como el Estatuto de los Trabajadores refleja en su art. 46.

○ **Reducciones de jornada**

Se incluye, adaptándose por tanto a la legislación vigente en la materia, la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, así como el permiso por paternidad.

13. Formación

El XIV Convenio hace una regulación extensa de la formación, dedicando a ella, los arts. 63 a 65 del mismo.

Como pautas generales de esta regulación, destacan:

1. Competencia de las empresas de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a su puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la **Comisión Sectorial de Formación**.
2. Configuración de la formación como un derecho derivado de la relación laboral, constituyéndose como un mecanismo imprescindible para articular la promoción.
3. Impartición de la formación durante el horario laboral, preferentemente.

4. Consideración como jornada efectiva de las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa,
5. Derecho de todos los trabajadores, a 30 horas anuales, acumulables en períodos de cinco años, para formación, tanto en el propio centro como externa, en materias relacionadas con su actividad profesional.
6. Posibilidad por parte de los trabajadores de solicitar Permisos individuales de Formación (PIF), cuya duración no podrá sobrepasar las 200 horas al año.

14. Régimen sancionador y trabajo a turnos

Estas materias no han sido objeto de ningún cambio respecto a la regulación anterior.

15. Derechos Sindicales

Se incluye dentro de la regulación del XIV Convenio, la posibilidad por parte de las organizaciones sindicales, de crear secciones sindicales, representadas por delegados sindicales entre sus afiliados.

16. Mejoras sociales

- **Incapacidad Temporal:** El nuevo Convenio regula las citadas prestaciones de la siguiente manera:
 - Cuando la Incapacidad Temporal derive de **enfermedad común o accidente no laboral**, el trabajador percibirá en la primera baja, el 75% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción.

En el supuesto de que el trabajador tuviera una segunda baja en el mismo año natural, percibirá, durante los tres primeros días, el 60% de la retribución mensual ordinaria y a partir del cuarto día y hasta el final de la baja, el 75%.

Si el trabajador tiene la tercera baja en el mismo año natural, no se abonará complemento alguno, aplicando la legislación común de la Ley General de la Seguridad Social.

No se computarán, a estos efectos, y para el supuesto de los trabajadores con discapacidad, las bajas motivadas por la propia discapacidad, situación que puede dar lugar a problemas en orden a justificar el motivo de la baja.

- Cuando la Incapacidad Temporal derive de **enfermedad profesional o accidente laboral**, el complemento a percibir por el trabajador será del 100% de la retribución de la mensualidad anterior, manteniéndose, por tanto, idéntica situación que la establecida en el XIII Convenio.
- Por otro lado, y en la regulación general que el Convenio hace del tema, señala que el complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere 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, entendiendo desde esta Asesoría, que no existe homogeneidad entre los términos utilizados para el cálculo del citado complemento, al emplear términos tales como %retribución mensual ordinaria+o %salario real+, conceptos que aunque similares, no son idénticos, y en la práctica puede dar lugar a problemas de interpretación.

- **Póliza de Responsabilidad Civil:** Se amplía la suma asegurada de la póliza de Responsabilidad Civil, pasando a 150.000 euros mínimo, por siniestro.
- **Supresión de la gratificación por vinculación,** al cumplir los doce años de servicios en la empresa.

17. Prendas de Trabajo

Se entregará prendas de trabajo a los trabajadores cada tres años como mínimo, debiendo ser utilizadas obligatoriamente durante la jornada de trabajo.

18. Clasificación Profesional

Se establece un nuevo Sistema de Clasificación Profesional, fundamentado en grupos profesionales, y no en categorías profesionales, tal y como configuraba el anterior Convenio, que pretende dotar de una mayor flexibilidad organizativa a las empresas.

La implantación de este nuevo sistema supone una alteración sustancial del anterior método de clasificación que requerirá de la adecuada formación, conocimiento del mismo por todos los sectores afectados, etc., por lo que su entrada en vigor se retrasa hasta el 1 de enero de 2013.

Cada grupo profesional incluirá diferentes puestos de trabajo (antes categorías), debiendo, en los Centros Especiales de Empleo, identificarse para cada grupo profesional, las competencias profesionales más adecuadas para el mejor desempeño del puesto de trabajo, y estableciéndose al mismo tiempo, competencias transversales comunes al conjunto de los puestos de trabajo.

De esta manera, la clasificación profesional de los Centros Especiales de Empleo viene constituida por cinco grupos profesionales:

- I. Personal Directivo
- II. Personal mando intermedio
- III. Personal titulado
- IV. Personal de soporte a la actividad profesional
- V. Personal de producción. Administración y servicios generales
 - V.1 Personal de producción
 - V.2 Personal de administración
 - V.3 Personal de servicios generales

Dentro de cada grupo profesional, existirán diferentes puestos de trabajo, con distintos perfiles profesionales, y distintas retribuciones, por tanto. Cada puesto de trabajo tendrá, no sólo un perfil profesional, sino unas competencias técnicas específicas, retribuyéndose en función del perfil competencial previsto para el mismo.

En principio, la lista de puestos de trabajo que aparece relacionada en cada grupo profesional, podría calificarse como cerrada, por lo que en el supuesto de contratarse a algún trabajador en algún puesto de trabajo no previsto en ninguna de las citadas relaciones, será preciso comunicar a la Comisión Paritaria, la existencia del citado puesto, con las retribuciones que al mismo se atribuyan.

Por otro lado, y tal y como se ha comentado en el apartado de retribuciones, existen una serie de puestos de trabajo que el XIV Convenio califica como **reconvertir**, distinguiendo varios supuestos, en este sentido:

-Puestos a reconvertir en cada empresa en función de la competencia general definida, las funciones y titulación del trabajador (plazo: 31/12/2012). Se trata de los siguientes puestos de trabajo: Mandos



COMITÉ DE ENTIDADES
REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

www.cermiaragon.es

Intermedios, Profesor de Taller, Adjunto de taller, Ayudante, Grupo Técnico ayudante, Auxiliar técnico educativo, y cuidador.

-Puestos a reconvertir en Auxiliar de Servicios Generales (Plazo: Un mes después de la publicación del Convenio en el BOE). Se trata de los siguientes puestos de trabajo: Conserje, ordenanza, portero-vigilante, telefonista y grupo técnico no cualificado.

-Puestos a reconvertir en Técnico de gestión administrativa (Plazo: Un mes después de la publicación del Convenio en el BOE). Se trata del Jefe de 2ª de administración.

Promoción Profesional: Se basará en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, pudiendo realizarse a un grupo superior o bien a otro puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, que requiera de mayor complejidad.

Este nuevo sistema pretende facilitar la movilidad de puestos de trabajo de los trabajadores dentro de la empresa.