

Modificaciones al texto aprobadas por las organizaciones firmantes en respuesta al requerimiento de la Dirección General de Trabajo

Texto original del XV Convenio	Subsanación
<p>Art. 9.8- Los incrementos retributivos pactados en concepto de salario base para cada grupo profesional en este convenio colectivo no serán absorbibles ni compensables con otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores y trabajadores solamente se podrá proceder a la absorción y/o compensación en los casos expresamente previstos en el articulado, entre ellos, el señalado en la Disposición Transitoria Sexta.</p>	<p>Art. 9.8- Los incrementos retributivos pactados en concepto de salario base para cada grupo profesional en este convenio colectivo no serán absorbibles ni compensables con otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras solamente se podrá proceder a la absorción y/o compensación en los casos expresamente previstos en el articulado, entre ellos, el señalado en la Disposición Transitoria Sexta.</p>
<p>Art 12.9 b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XV Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.</p>	<p>Art 12.9 b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XV Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.</p>
<p>Art 12.11 En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente Convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, se realizará el periodo de consultas y la negociación con la representación sindical presente en esta Comisión Paritaria.</p>	<p>Art.12.11 En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el Art. 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.</p>
<p>Art. 14.2 También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.</p>	<p>También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.</p>

Texto original del XV Convenio	Subsanación
<p>Art. 18.2- En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo.</p>	<p>Art. 18.2- En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo así como en el R.D. 1368 /1985 , de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.</p>
<p>Art. 20 Las personas trabajadoras sujetas a este convenio podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.</p> <p>Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, una vez la empresa apruebe el acceso a la jubilación parcial del trabajador, ésta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.</p>	<p>Art. 20 Las personas trabajadoras sujetas a este convenio podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.</p> <p>Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, una vez las Entidades Gestoras de la Seguridad social aprueben el acceso a la jubilación parcial del trabajador, ésta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.</p>
<p>Art. 22. 1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:</p>	<p>Art. 22. 1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:</p>
<p>Art. 54. 4. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.</p>	<p>Art. 54. 4. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.</p>
<p>Art. 56. Maternidad. Se elimina por completo el artículo y título y se sustituye por el siguiente:</p>	<p>Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.</p> <p>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 Lab oralesfinalizará el dfa 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.</p>

Texto original del XV Convenio	Subsanación
<p>Art. 57 Paternidad. Se elimina por completo el artículo y el título, quedando sustituido en su totalidad por el siguiente artículo:</p>	<p>Art. 57. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 59. Lactancia</p> <p>De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Art. 59. Lactancia</p> <p>De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p>Art. 86 Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en de los grupos siguientes:</p>	<p>Art. 86 Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:</p>
<p>Disp. Adicional Quinta. En los supuestos en los que el periodo de consultas concluya sin acuerdo las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación, y resolverá adoptando a decisión procedente, en un plazo no superior a quince días desde su recepción.</p>	<p>Disp. Adicional Quinta. En los supuestos en los que el periodo de consultas concluya sin acuerdo las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación, y resolverá adoptando a decisión procedente, en un plazo no superior a siete días desde su recepción. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.</p>

Listado de subsanaciones realizadas por las organizaciones firmantes tras detectar erratas y/o necesidad de adaptación legislativa.

Texto original del XV Convenio	Subsanación
Art. 21. Contrato fijo-discontinuo. No se podrá aplicar este contrato en centros educativos, programas y servicios cuya inactividad sea superior a dos meses y medio incluyendo las vacaciones y sean estas disfrutadas o liquidadas.	Art. 21. Contrato fijo-discontinuo. No se podrá aplicar este contrato en centros educativos, programas y servicios cuya inactividad sea inferior a dos meses y medio incluyendo las vacaciones y sean estas disfrutadas o liquidadas.
Art. 32.4. A partir de su entrada en vigor las empresas estarán obligadas a hacer los ajustes necesarios para acomodar a cada trabajador a su correspondiente grupo profesional según la tabla de conversión que aparece en el Anexo II y en función del puesto de trabajo que aparezca señalado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador. Así mismo se ajustarán los salarios base correspondientes a la nueva clasificación profesional, según el mencionado Anexo II.	Art. 32.4. A partir del 1 de enero de 2019 las empresas estarán obligadas a hacer los ajustes necesarios para acomodar a cada trabajador a su correspondiente grupo profesional según la tabla de conversión que aparece en el Anexo II y en función del puesto de trabajo que aparezca señalado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador. Así mismo y, con efectos desde el 1 de enero de 2019 , se ajustarán los salarios base correspondientes a la nueva clasificación profesional, según el mencionado Anexo II.
Art. 39 Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública competente para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento específico de 220 euros anuales a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.	Art. 39 Los trabajadores y trabajadoras de atención directa que presten sus servicios en centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública competente para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento específico de 220 euros anuales a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.
Art.110 Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos concertados en relación con el personal en pago delegado (Título y contenido no corresponden)	Art.110 Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos concertados en relación con el personal en pago delegado
Art. 114 La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal complementario será hasta el 31 de agosto, excepto de los contratos de interinidad y de relevo en los que se estará a lo dispuesto en los mismos.	Art. 114 La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal complementario será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata excepto de los contratos de interinidad y de relevo en los que se estará a lo dispuesto en los mismos
Disp. Transitoria Tercera (Tercera columna del cuadro) "Importe gratificación extraordinaria 2019 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (b) ."	Disp. Transitoria Tercera (Tercera columna del cuadro) "Importe gratificación extraordinaria 2020 por cada trienio devengado por el trabajador antes del 31 de diciembre de 2019 (d) ."

TU FUTURO, NUESTRA FUERZA

