

BREVE GUÍA



XV CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (Artículo 6 Ámbito Temporal y Artículo 32. Estructura Salarial)

¿Cuándo deben aplicarse las nuevas tablas salariales?

El Convenio Colectivo tiene un ámbito de vigencia que abarca desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

La entrada en vigor se produce a partir del día siguiente a la publicación del mismo en el BOE.

No obstante, las empresas estarán obligadas a **aplicar las tablas salariales desde el 1 de enero de 2019**, disponiendo de tres meses desde la publicación del convenio para proceder al pago de los atrasos.

Así mismo, desde el 1 de enero de 2019, se debe proceder a **aplicar la nueva clasificación profesional** correspondiente a centros especiales de empleo y centros de atención especializada.

2. GARANTÍA DE LOS INCREMENTOS SALARIALES (Artículo 9)

Se establece la garantía de no absorber ni compensar los incrementos de salario base que se fijan en las tablas salariales. Así pues, los trabajadores que vinieran disfrutando de condiciones económicas más ventajosas tienen derecho a mantenerlas mediante un complemento de carácter estrictamente personal.

3. RETRIBUCIONES (Artículo 29)

Retribuciones en Centros Especiales de Empleo y en Centros de Atención Especializada

Las retribuciones a percibir por los trabajadores en los años 2019, 2020 y 2021 serán las reflejadas en las tablas salariales del ANEXO III, salvo en los siguientes casos:

Centros especiales de empleo que no se consideren de iniciativa social según el artículo 43.4 de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral.

Centros especiales de empleo de iniciativa social que tengan personal en la administración pública o trabajando para ésta deberán retribuir **a este personal** de acuerdo a las tablas salariales del convenio sectorial de actividad siempre que éstas sean superiores a las que fija el XV Convenio Colectivo de general de centros y servicios

de atención a personas con discapacidad. Esta obligación será de aplicación para los procesos de licitación que se publiquen después de la entrada en vigor del XV Convenio y cuando los pliegos así lo exijan.

En ambos supuestos se aplicarán las tablas salariales del sector de actividad en el que opere el centro especial de empleo, siempre que sean superiores a las fijadas por el XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El **artículo 29.4** establece un salario de referencia a tener en cuenta en las relaciones jurídicas con terceros, que incluye no sólo el salario base si no que se incrementa con las cantidades correspondientes a los dos niveles del complemento de desarrollo y capacitación profesional.

4. ESTRUCTURA SALARIAL. Artículo 30

Los trabajadores de centro especial de empleo y de centro de atención especializada percibirán, como mínimo:

- Salario base fijado por las nuevas tablas salariales, incluidas dos pagas extraordinarias.
- Nuevo complemento de desarrollo y capacitación que les corresponda.
- Este complemento sustituye al CPD y por ello, las cantidades que los trabajadores percibieran por este concepto serán absorbibles en el nuevo complemento hasta un máximo del 5,6%.
- Complemento personal correspondiente a la parte no absorbible del complemento de desarrollo profesional que afecta a los trabajadores que percibieran más del 5,6% por este concepto.
- Complemento personal “de antigüedad consolidada” (artículo 33), si procede.
- Complemento personal de “calidad consolidado” (artículo 33).

Los trabajadores de centro de educación especial percibirán, como mínimo:

- Salario base fijado por las nuevas tablas salariales, incluidas dos pagas extraordinarias.
- Complemento de antigüedad que les corresponda

5. COMPLEMENTO DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL. Artículo 34

¿Qué es el complemento de desarrollo y capacitación profesional?

Es un nuevo complemento que sustituye al complemento de desarrollo (CDP) que fijaba el anterior convenio colectivo.

¿Cómo se devenga el nuevo complemento?

Su percepción se vincula a la realización de 25 horas formativas al año en un periodo de 3 años.

La empresa está obligada a facilitar al trabajador esta formación y éste a realizarla. Si la empresa no facilita la formación, el trabajador devenga el derecho a percibir el complemento y la empresa debe abonarlo. En el caso de que el trabajador se niegue a realizar la formación de manera explícita no devengará el complemento.

Para la realización de esta formación pueden utilizarse las horas de formación previstas en el artículo 62 del XV Convenio Colectivo.

¿Cómo puede determinar la empresa las acciones formativas?

Las acciones formativas pueden derivarse de los planes formativos propios de la empresa o bien de sus procesos y planes de desarrollo en los casos que dispongan de los mismos.

¿Cómo funcionamiento del complemento?

El nuevo complemento tiene dos niveles.

El primer nivel de desarrollo, N1, corresponde al 7,5% del salario base fijado en las tablas salariales. El segundo, N2, corresponde al 5,5% del salario base fijado en las tablas salariales.

El nivel de desarrollo a aplicar a cada trabajador está en función de la fecha de su incorporación a la empresa.

¿Cómo se calcula el importe del primer nivel de desarrollo N1 a la entrada en vigor del convenio?

El cálculo del importe del primero nivel del complemento depende también del complemento de desarrollo que estuviera percibiendo al amparo del XIV Convenio Colectivo.

Para facilitar el cálculo del importe del primer nivel de desarrollo N1 pueden utilizarse las siguientes fórmulas:

1. TRABAJADORES QUE SE HAN INCORPORADO A LA EMPRESA ANTES DEL 1 de Julio de 2016:

- ACOMODO SALARIAL DE LOS TRABAJADORES CUYAS ENTIDADES ESTÉN ABONANDO EL CDP AUTOMÁTICO Y ESTÉN COBRANDO EL 7,4% (2x3,7%): Para proceder al ajuste del salario de estos trabajadores deberá aplicarse la siguiente fórmula:

*Salario XV CC= Salario Base XV CC + N1 XV CC + Complemento Personal del 1,8%
Salario Base CC XIV*

- OTROS SUPUESTOS DE APLICACIÓN DEL CDP (trabajadores que cobran un CDP igual o menor al 5,6%):

Salario XV CC= Salario Base XV CC + N1 XV CC

2. TRABAJADORES QUE SE HAYAN INCORPORADO A LA EMPRESA DESPUÉS del 1 de Julio de 2016:

El nuevo salario base de estos trabajadores será que el aparece fijado en las tablas salariales del presente convenio para su grupo profesional. Y devengarán el N1 pasados tres años de la entrada en vigor del convenio y hayan realizado la formación prevista por la empresa.

Devengo del segundo nivel de desarrollo, N2.

El segundo nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el primer nivel de desarrollo siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa.

6. COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN Y COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN. Artículo 37

Ambos complementos son complementos vinculados a la realización de unas funciones concretas, bien de dirección bien de coordinación. Por ello la encomienda debe ser explícita por parte de la empresa.

El trabajador tiene derecho a la percepción del complemento mientras realice las funciones exclusivamente, así pues este complemento no es consolidable.

En el caso de que los trabajadores estén percibiendo ya complemento de dirección por importes superiores a las cantidades fijadas en el nuevo convenio, la diferencia deben continuar percibiéndola, mientras continúe realizando las funciones de dirección.

En relación al **complemento de coordinación**, las tareas deben encomendarse de manera explícita e incluir el tiempo de jornada que supone la coordinación. Si este tiempo es inferior al 50% de su jornada le corresponderá un complemento de coordinación de 100 euros. Si el tiempo destinado a la coordinación es superior al 50% el importe del complemento será de 175 euros.

7. COMPLEMENTO DE CAP (CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL). Artículo 38

Se establece un nuevo complemento, de 150 euros mensuales, para aquellos conductores que están contratados como conductores al amparo del XIV Convenio deben conducir vehículos de empresa que exijan disponer de los permisos de conducir C1, C1+E,C, C+E,D1, D1+E, D, D+E.

En el supuesto de trabajadores que, teniendo los permisos referenciados en el párrafo anterior, estén contratados en puestos con salario base superior al correspondiente al grupo profesional de técnico según las tablas salariales del XV Convenio Colectivo (990 euros), no procederá el abono del complemento. Así mismo, tampoco procederá el abono el complemento en aquellos casos de trabajadores que, estando contratados como conductor, estén percibiendo un complemento salarial homólogo al regulado en este artículo del convenio.

8. COMPLEMENTO ESPECÍFICO CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON TRASTORNO DE LA CONDUCTA. Artículo 39

Este complemento sólo será aplicable en los centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública competente como centros de atención a personas con discapacidad con trastorno de conducta.

9. JORNADA DE TRABAJO. Artículos 46, 92, 95, 100, 101 Y 102.

En relación con la jornada se establece la jornada máxima anual para los distintos tipos de centros.

Centros de Atención Especializada. (Artículo 92)

Jornada máxima anual: 1.720 horas anuales.

La jornada máxima semanal es de referencia y se establece en 38 horas y 30 minutos.

Centros especiales de empleo (Artículo 95):

Jornada máxima anual 2019: 1.750 horas anuales.

Jornada máxima anual 2020: 1.740 horas anuales.

Jornada máxima anual 2021: 1.720 horas anuales.

La jornada máxima semanal es de referencia y se establece en 38 horas y 30 minutos.

Centros de educación especial (artículos 100, 101 y 102):

Jornada máxima anual personal docente: 1.250 horas. Horas lectivas máximas: 850 horas.

Jornada máxima anual personal complementario:

Jornada máxima anual 2019: 1.575 horas anuales.

Jornada máxima anual 2020 1.560 horas anuales.

Jornada máxima anual 2021: 1.545 horas anuales.

Jornada máxima anual personal de administración y servicios generales: 1.72 horas de trabajo efectivo. La jornada semanal de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

10. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA. Artículo 50

El nuevo convenio colectivo modifica la regulación de la distribución de jornada irregular, eliminando el concepto de bolsa de horas y manteniendo la posibilidad de utilizar un 10%, para centros especiales de empleo y centros de atención especializada, y un 5% para centros de educación especial, de la jornada máxima anual.

Este porcentaje que se podrá distribuir irregularmente se considera jornada ordinaria de trabajo.

Las modificaciones que la utilización de la jornada irregular por parte de la empresa suponga en la jornada del trabajador deberán comunicarse a éste con una antelación mínima de 5 días. Así mismo se le indicará día y hora de inicio de la jornada irregular.

La aplicación de jornada irregular no puede implicar exceder el límite de 45 horas semanales.

La empresa deberá determinar el mecanismo de compensación de la variación de horas bien mediante reducción posterior de jornada bien mediante días de descanso, para aquellos casos en los que las horas de jornada irregular no estén previstas en el calendario laboral del trabajador. En el supuesto de que las horas de jornada irregular estén previstas o descontadas del calendario del trabajador no procederá la compensación de las mismas cuando el trabajador sea requerido para realizar horas de jornada irregular.

En el caso de que las horas de la jornada irregular no esté prevista en el calendario laboral del trabajador el ajuste de estas horas de jornada irregular deberá realizarse en el año natural.

11. AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Artículo 52

En relación con las ausencias justificadas la mayor novedad afecta a la creación de un permiso de 20 horas anuales retribuidas para todos los trabajadores del sector.

Este permiso está vinculado a determinados hechos causantes:

- Asistencia del propio trabajador a consulta de médico especialista.
- Asistencia del propio trabajador a consulta de médico de atención primaria en aquellos casos en los que no se disponga de profesional sanitario fuera del horario laboral
- Acompañamiento a hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad o padres o familiares en situación de dependencia a consulta de médico especialista.

- Asistencia a reuniones de seguimiento académico de hijos menores de 16 años. Así pues el permiso no está destinado a la asistencia a otras actividades de carácter lúdico aunque se realicen en el ámbito escolar.

Todos los permisos justificados comenzarán a computarse el día del hecho causante. Dado que los permisos se conceden en días laborables, en el caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable para el trabajador, el permiso comenzará el primer día laborable que corresponda al trabajador.

Así mismo, los permisos se mantienen mientras se mantenga el hecho causante.

Todos los permisos se deben disfrutar de manera ininterrumpida, excepto los casos de hospitalización, accidente, enfermedad grave e intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuges, hijos, padres y otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

12. LACTANCIA. Artículo 59

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

En el caso de personal docente en pago delegado en centros de educación especial se estará a lo dispuesto en los acuerdos celebrados en las consejerías competentes.

13. FORMACIÓN. Artículo 62

La regulación establecida por este convenio colectivo fija las horas de formación, dentro y fuera de la empresa, en 25 horas anuales. Se reduce de 30 a 25 horas anuales de permiso para formación dentro y fuera de la Organización.

14. INCAPACIDAD TEMPORAL. Artículo 75

A través del artículo 75 se establece la obligatoriedad de compensar al 100% la primera baja en el año del trabajador, en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

En la segunda baja en el mismo año natural el trabajador percibirá el 0% de la retribución ordinaria anual y la empresa completará hasta el 75% de la misma mientras dure la baja.

En el caso de la tercera baja y siguientes no procede el abono de complemento alguno.

Se complementará en todo caso el 100 de la retribución mensual ordinaria del trabajador en aquellos casos en los que la baja sea consecuencia de las enfermedades graves que se recogen el Real Decreto de 1148/2011, de 29 de julio.

En el caso de los centros de educación especial todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal percibirán durante los tres primeros meses un complemento hasta alcanzar el 100% de su retribución.

En el caso del personal docente en pago delegado el complemento se extenderá hasta los siete primeros meses. EL abono del complemento está condicionado a que el mismo sea efectuado por la administración educativa competente.

15. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Artículo 88

En los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo se establecen los siguientes grupos profesionales:

Directivo

II. Personal Titulado

III. Personal Técnico

IV. Operario Auxiliar

Es necesario acomodar a todos los trabajadores en los nuevos grupos profesionales según la tabla recogida en el Anexo II y en función del puesto de trabajo que aparezca señalado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador.

En los centros de educación especial, la clasificación profesional se mantiene sin cambios, a excepción, de la incorporación en el grupo de personal complementario auxiliar de:

- Intérprete en lengua de signos.
- Técnico superior en integración social.

16. DISPOSICIONES ADICIONALES

Sexta. Cantidades en concepto de adelanto

Se recoge explícitamente la posibilidad de absorber y compensar las cantidades que las empresas hayan abonado a los trabajadores en concepto de adelanto.

Séptima. Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

E estos casos los contratos a tiempo parcial se regularán por lo establecido en el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

17. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Complemento de puesto XV convenio

Se crea un complemento de puesto los siguientes casos:

- Jefe/a de administración.
- Jefe/a de Producción
- Jefe/a Primera de Administración
- Adjunto/a a la producción
- Técnico/a de gestión administrativa.

En estos casos, procederá el abono de un complemento o compensable, no absorbible y revalorizable.

Para su cálculo se aplicará la siguiente fórmula:

- Jornada máxima anual personal complementario:
- Complemento de Puesto VXV Convenio =Salario Base XIV Convenio-1.157,21

PUESTO	SB XV CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO
Jefe/a 1 de Admon	1.225,00 €	98,66 €
Jefe/a de Admon	1.225,00 €	182,56 €
Jefe/a producción	1.225,00 €	175,27 €
Adjunto/a producción	1.225,00 €	91,97 €
Téc. gestión administrativa	1.225,00 €	41,18 €

Tercera y Cuarta. Gratificación Extraordinaria

Se establecen sendas gratificaciones extraordinarias para Centros educativos con y sin concierto.

Quinta: Auxiliar técnico educativo

En el caso de que la Administración competente exija en los pliegos que el puesto de ATE lo ocupe Personal Técnico de Integración Social y que los trabajadores incumplan con los requisitos de formación exigidos por la administración, las empresas deberán acomodar al ATE al puesto de Técnico Superior de Integración Social y proceder al salario correspondiente a este.

Sexta: Interprete lengua de signos.

El intérprete de lengua de signos se considera técnico de grado superior, en el caso de que la legislación al respecto cambie la Comisión negociadora procederá a hacer los ajustes necesarios. Es FPII Técnico de grado superior y si hay cambios se regulará en función de los cambios que se produzcan.

Séptima. Aplicación SMI

El Convenio Colectivo fija un nuevo complemento de SMI para aquellas nuevas contrataciones cuyo salario base según las tablas salariales sea inferior al SMI a fin de garantizar que el trabajador no perciba menos de la cantidad fijada por el SMI. Este complemento será absorbible y compensable.

Grupo profesional de operario

Aquellos trabajadores que estuvieran contratados como operarios con apoyo en le XIV Convenio colectivo y que cumplan lo establecido en el Artículo 88 acomodarán al grupo profesional de operario.

Aquellos que no cumplen los requisitos a los que alude el artículo 88 deberán acomodar como técnico auxiliar.