ACUERDO DE BASES PARA EL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. *Clasificación Profesional y Propuesta Salarial*

- Ver Tabla Adjunta.

- La mencionada tabla será de aplicación para Centros Especiales de Empleo, Centros de Atención Especializada y Centros Educativos sin concierto. Finalizada la vigencia del Convenio, (las) estas tablas se actualizarán, como determinen las partes negociadoras para periodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el periodo anterior garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75%, para el periodo de tres años, sobre el salario base, independientemente de la evolución del IPC. En caso de que las partes no logren un acuerdo en el plazo de tres meses se procederá a la actualización de las mencionadas tablas aplicando un 50% del porcentaje correspondiente al IPC acumulado al incremento del salario base y otro 50% al incremento por igual de los niveles de desarrollo. Respetándose siempre que el salario base se incremente un mínimo del 3,75%

- Cuando se produzca un incremento del Salario Mínimo Interprofesional que situé éste por encima de los 900 euros/mes referido a la jornada legal de trabajo, la Comisión Negociadora se reunirá, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes pertinentes en las tablas salariales, en caso de que sea necesario.

- Cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base y el complemento de desarrollo y capacitación profesional, establecido en este convenio, que le corresponda, ambos en catorce pagas. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

- El complemento de desarrollo profesional (Antiguo CDP) regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el presente convenio por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran devengando los trabajadores, se integrarán en el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5.6%.

  La diferencia desde el 5,6% hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo CDP se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

  El nuevo complemento desarrollo y capacitación profesional tiene dos niveles N1 y N2.

  Los niveles de desarrollo se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes, y siempre que el trabajador haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa. Ésta podrá establecer las acciones formativas del trabajador como consecuencia de:

  1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional
  2) Planes formativos

  La empresa entregará obligatoriamente al trabajador el plan de formación y capacitación que deberá tener un contenido formativo mínimo de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En el caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a pagar al trabajador el nivel de desarrollo devengado.

  Este sistema de desarrollo y capacitación profesional se iniciará el 1 de enero de 2019.

  <u>Primer Nivel de desarrollo y capacitación profesional (N1):</u> El primer nivel de desarrollo se devengará a los tres años de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa.

  La cuantía de este Primer Nivel de desarrollo y perfeccionamiento profesional (N1) corresponderá al 7,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

  Los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 01/07/2016, percibirán el complemento del Primer Nivel de Desarrollo el **1** de enero de 2019.

  Los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa a partir del 01/07/2016 percibirán el nuevo salario base del

CECE

AEDIS

FEACEM

FESP-UGT

presente convenio siendo absorbido en este todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer nivel de su complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional pasados tres años desde la entrada en vigor del convenio.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo N1 una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por la ésta.

Segundo Nivel de desarrollo y perfeccionamiento profesional (N2):

Se devengará a los tres años siguientes, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado plazo.

La cuantía de este Segundo Nivel de desarrollo y perfeccionamiento profesional (N2) corresponderá al 5,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

- El personal de los Centros concertados de Educación Especial (docente, complementario y PAS) actualizará el salario, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, conforme a los módulos del concierto correspondiente a 2017 y 2018. Para el resto de años se actualizarán conforme a lo que disponga la LPGE. Cuando salgan publicados en el BOE los módulos del concierto educativo en la correspondiente LPGE, la Comisión Negociadora se reunirá para actualizar los salarios de todo el personal conforme a los mismos. No obstante lo anterior, el cuidador que actualmente tiene un salario base de 911 euros, pasará a tener un salario base de 990 euros desde el 1 de enero de 2019, siendo actualizado el salario de esta categoría en el año 2022.

- En el caso del personal docente en pago delegado, se establecerán unas tablas conforme a la PGE, abarcando los años que ya han transcurrido (2017 y 2018), estas tablas serán de aplicación en aquellas CCAA que ~~estén con~~ apliquen salario base conforme a módulos estatales, el resto tendrá que adecuar la nómina de igual manera que se establece en el VI Convenio Colectivo de la Concertada. Se incluirá la redacción de concertada.

- El Auxiliar Técnico Educativo (ATE), que actualmente tiene un salario base de 918 euros, se regulará por medio de una Disposición Transitoria, pudiendo ser utilizada esta categoría por los centros y manteniendo los mismos requisitos que tiene actualmente este personal. Esta categoría se homologará a la de Personal Educativo Técnico de Integración, que se crea nueva, con un salario de 1.225 euros, siempre y cuando cumpla, como mínimo, los siguientes requisitos: 1) Que en los pliegos la Administración exija esta categoría en concreto y con esta titulación; 2) Que los actuales ATE cumplan con los requisitos de titulación u homologación que exija la Administración.

- Para la aplicación del SMI conforme a la regulación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre. Se establece un complemento personal y absorbible para aquellas categorías que en la cuantía de su salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que alcancen los 900 euros/mes, en los términos que establece el citado Real Decreto.

- En materia salarial los centros especiales de empleo que no estén regulados en el apartado 4 del artículo 43 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre deberán aplicar las tablas salariales vigentes en los convenios colectivos que regulan la actividad que efectivamente realicen los trabajadores, siempre que sean superiores a las establecidas en el presente convenio, cuando éstos presten servicios a terceros a través de contratos, concursos, licitaciones y/o cualquier otra modalidad jurídica.

  Igualmente, los centros especiales de empleo regulados en el citado artículo 43.4 que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los convenios que resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación reservada. Esta afectación a las tablas salariales relativas a la actividad que realicen los trabajadores será de aplicación para los procesos de licitación que se publiquen posterimente a la entrada en vigor de este convenio y así lo establezcan los mencionados procesos.

- Se creará un complemento específico de 220 euros anuales (20 €/mes por cada mes efectivo de trabajo), para los trabajadores de atención resten sus servicios en centros residenciales, calificados específicamente por la Administración Pública competente, para la atención a personas con discapacidad y con trastorno de conducta.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

FeSP-UGT

FyG

- El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador de centro de atención especializada y de centro especial de empleo a percibir una ayuda de 150 euros, que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento/adopción de hijo con discapacidad.

2. *De los operarios*

El grupo profesional de **operario** será de aplicación a aquellos trabajadores que desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realiza las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es muy limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión permanente y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

Podrán ocupar este puesto los trabajadores que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del el RD 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

En el caso de que el trabajador adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por este convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

La representación legal de los trabajadores será informada de los trabajadores que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

3. *Jornada*

Jornada de trabajo en los Centros de Atención Especializada

Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.

Jornada de trabajo en los Centros Especiales de Empleo

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán la siguiente jornada laboral máxima anual de tiempo efectivo de trabajo:

Año 2019: 1750 horas.
Año 2020: 1740 horas.
Año 2021: 1720 horas.

La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

Jornada de trabajo del personal docente en Centros Educativos

El **personal docente** de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1250 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. La jornada semanal para el personal docente será como **máximo** de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25 horas. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas. El personal al que se le encomienden las **funciones de director**/a pedagógico/a, subdirector/a pedagógico/a, jefe/a de estudios o secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas.

Jornada del personal complementario titulado y auxiliar tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.575 horas de tiempo de trabajo efectivo para 2019, 1.560 horas para el año 2020 y 1545 horas para el año 2021. La

FeSP-UGT

jornada media semanal de referencia será de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

Jornada del personal de administración y servicios generales de los centros educativos: Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 horas

4. *Permisos Retribuidos*

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b) Tres días **laborables** en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días LABORABLES adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.

c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, **3 días laborables** en caso de cónyuge, hijos y padres y **2 días laborables en** caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a **250** km-del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a esta licencia retribuida regulada en el presente apartado 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.

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

g) Siete días laborables 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. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a **250** km-del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

h) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días **laborables** y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras el que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de estos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1c) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores dispondrán de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.

Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a tutorías y/o acompañamientos escolares para hijos menores de 12 años.

En cualquier caso, el permiso deberá ser justificado y comunicado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

5. *Incapacidad Temporal*

El presente convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la IT, y durante la prórroga extraordinaria de la IT, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una **enfermedad profesional o accidente laboral**, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes *in itinere* se regularán en función de la legislación vigente en cada momento.

A partir del momento de la publicación del presente acuerdo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

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** que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

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.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia directa de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo el trabajador percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que ésta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

En el caso del personal docente en pago delegado de los centros de educación especial se establece una cláusula adicional donde se establezca que el abono del mencionado complemento será abonado por la Administración Educativa competente. No obstante, cuando una Comunidad Autónoma, o el Ministerio de Educación, eliminen o condicionen el abono de este complemento, se habilita para que los negociadores del Convenio a nivel autonómico, junto con la Administración Educativa competente, modifiquen dicho artículo en su ámbito territorial para adaptarlo a la nueva situación. Se establecerá una redacción conforme al VI Convenio Colectivo de Enseñanza Concertada.

El personal no docente de los centros educativos en situación de Incapacidad Temporal recibirá durante los tres primeros meses de baja el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja

6. *Acumulación de Lactancia*

Se propone la acumulación del permiso de lactancia en días naturales en funcion de lo que acuerden las partes. En el caso del personal de pago delegado se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde éstos existan. El abono de salarios de dicho período corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

7. *Cláusulas de Garantía:*

CCOO

FeSP-UGT

EyG

Los complementos de puestos de trabajo establecidos para las categorías de grado Superior, jefe de 1º de administración, jefe de administración, jefe de producción adjunto de producción y técnico de gestión administrativa, que se crean como consecuencia de la nueva clasificación profesional no tendrán carácter absorbible, ni compensable y se revalorizaran en el futuro con los incrementos que experimente el salario base.

8. Cláusulas de Inaplicación:

- Se establecerá una cláusula de inaplicación con remisión al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- El proceso negociador se llevará a cabo con la representación de los trabajadores que establece la Ley, dando validez a la Comisión a que se refiere en el artículo 41.4 ET, en caso de no haber representantes de los trabajadores en la empresa. La solicitud de descuelgue será comunicada a la comisión paritaria.
- Se fijará un plazo de negociación y remisión a la Comisión Paritaria de dos meses y medio, como máximo.
- En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores, se resolverá en la Comisión Paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación.

9. Otras Cuestiones:

- Las partes se comprometen a avanzar en la mejora de la redacción existente en el convenio colectivo en cuanto a la redacción de la jornada irregular.
- Las partes se comprometen a redactar una cláusula de garantía para evitar la absorción y compensación de los incrementos salariales pactados en el convenio sin perjuicio de las excepciones que puedan pactarse.
- Se regulará la posible existencia de personal compartido entre los tres tipos centros que comprenden el ámbito funcional de este convenio colectivo con el fin de evitar malas praxis en la contratación.
- Los trabajadores de más de 55 años tendrán preferencia para el acceso a puestos de promoción interna en caso de empate.
- Se crea una Comisión para el estudio de la posibilidad de incluir nuevas categorías profesionales.

Madrid a 21 de enero de 2019

FEACEM

ExG

CCOO

FeSP-UGT

AEDIS

CEE

TABLAS SALARIALES 2019, 2020 y 2021

GRUPO	SALARIO DE ENTRADA	CD N1 7,50%	SB+N1	CD N2 5,50%	SALARIO DE REFERENCIA GRUPO SB+N1+N2
Grado + Master	1.750,00 €	131,25	1.881,25	96,25	1.977,50
Grado	1.330,00 €	99,75 €	1.429,75 €	73,15 €	1.502,90 €
Técnico Superior	1.225,00 €	91,88 €	1.316,88 €	67,38 €	1.384,25 €
Técnico	990,00 €	74,25 €	1.064,25 €	54,45 €	1.118,70 €
Auxiliar Técnico					
2019	900,00 €	67,50 €	967,50 €	49,50 €	1.017,00 €
2020	900,00 €	67,50 €	967,50 €	49,50 €	1.017,00 €
2021	930,00 €	69,75 €	999,75 €	51,15 €	1.050,90 €
Operario					
2019	737,00 €	55,28 €	792,28 €	40,54 €	832,81 €
2020	774,00 €	58,05 €	832,05 €	42,57 €	874,62 €
2021	800,00 €	60,00 €	860,00 €	44,00 €	904,00 €

Procederá establecer un complemento SMI para aquellos casos en los que el conjunto de las percepciones del trabajor se situé por debajo de 900 euros.

CCOO

FeSP-UGT