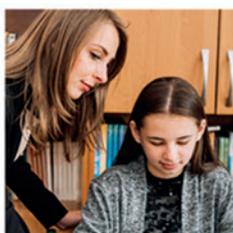


XV CONVENIO
COLECTIVO
GENERAL

Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad



CCOO
enseñanza

Guía rápida

Guía rápida del XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad

1. Entrada en vigor y aplicación del Convenio Colectivo (artículo 6)

¿Cuándo deben de aplicarse las nuevas tablas salariales?

El presente Convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. La entrada en vigor será al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. **En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia, se expresará la fecha de entrada en vigor.**

Las empresas están obligadas a aplicar las tablas salariales desde el 1 de enero de 2019. Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio Colectivo.

2. Retribuciones (artículos 9, 30 y 32)

Los trabajadores y trabajadoras que vinieran disfrutando de condiciones económicas más ventajosas tienen derecho a mantenerlas mediante un complemento personal no absorbible, no compensable, no revisable y revalorizable.

El complemento de desarrollo profesional (CDP) regulado en el XIV Convenio Colectivo es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional (ND), por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integrarán en el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional, hasta un máximo de un 5,6% de la cantidad que se viniera percibiendo como el antiguo complemento de desarrollo profesional. La diferencia desde el 5,6% hasta la cantidad que se viniera percibiendo por el antiguo CDP se integrará en un nuevo complemento personal no absorbible, no compensable y no revisable.

¿Cómo se devenga el nuevo complemento y cómo funciona?

Su percepción se vincula a la realización de 75 horas formativas en un periodo de 3 años. La empresa está obligada a facilitar al trabajador/a esta formación. Si la empresa no facilita la formación, se devenga el derecho a percibir el complemento y la empresa debe de abonarlo. El nuevo complemento tiene dos niveles:

El primer nivel de desarrollo, ND1, corresponde al 7,5% del salario base fijado en las nuevas tablas salariales.

El segundo, ND2, corresponderá al 5,5% del salario base que se establezca en las tablas salariales de 2022.

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

Devengo del primer nivel de desarrollo, ND1

- **Trabajadores/as que se han incorporado a la empresa antes del 1 de julio de 2016:**

- 1. Trabajadores/as cuyas entidades estén abonando el CDP automático y estén cobrando dos CDP (7,4%). El salario total será:**

Salario base XV Convenio + 7,5% Salario base XV Convenio + 1,8% Salario base XIV Convenio

Ejemplos de aplicación:

- a) Cuidador/a con dos CDP acumulados del 7,4% (3,7% + 3,7%)

Retribución XV convenio = $990 + (7,5\% \cdot 990) + (1,8\% \cdot 911,49)$

- b) Fisioterapeuta con dos CDP acumulados del 7,4% (3,7%+3,7%)

Retribución XV convenio = $1.330 + (7,5\% \cdot 1.330) + (1,8\% \cdot 1.233,56)$

- 2. Trabajadores/as que cobran un CDP igual o menor al 5,6%. El salario total será:**

Salario base XV Convenio + 7,5% salario base XV Convenio

Ejemplos de aplicación:

- c) Cuidador/a con un CDP del 3,7%

Retribución XV convenio = $990 + (7,5\% \cdot 990)$

- d) Fisioterapeuta con un CDP del 3,7%

Retribución XV convenio = $1.330 + (7,5\% \cdot 1.330)$

- **Trabajadores/as que se hayan incorporado a la empresa entre el 1 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2018:**

El nuevo salario base de estos trabajadores será el establecido en las tablas salariales del presente convenio para su grupo profesional. Devengarán el ND1 el 1 de enero de 2022 siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por la empresa.

- **Trabajadores/as que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019:**

Devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo ND1 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 esta.

Devengo del segundo nivel de desarrollo, ND2

El segundo nivel de desarrollo ND2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el primer nivel de desarrollo.

Complementos

De coordinación y de dirección (artículo 37)

El trabajador/a percibirá el complemento mientras realice las funciones concretas de coordinación o dirección. Si los trabajadores/as ya viniesen percibiendo cantidades superiores a las fijadas en el nuevo convenio, la diferencia debe continuar percibiéndola mientras realicen esas tareas.

En relación con el **complemento de coordinación**, se debe explicitar el tiempo de jornada que supone la coordinación. Si es inferior al 50% de su jornada, le corresponderá un complemento de 100 € euros; y, si es superior al 50%, el importe del complemento será de 175 €.

De aptitud profesional (artículo 38)

Se establece un nuevo complemento, de 150 € mensuales, para aquellos conductores/as que, estando contratados al amparo del XIV Convenio, conduzcan vehículos de empresa que exijan disponer de los permisos C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E.

Este complemento no se aplicará para aquellos trabajadores/as que, realizando funciones para las que habilita el Certificado de Aptitud Profesional, estuvieran contratados/as en otro puesto de trabajo cuyo salario sea superior al correspondiente al de conductor, según la tabla salarial más el complemento regulado en el párrafo anterior.

Específico (artículo 39)

Este complemento, de 220€ anuales, solo 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.

Jornada de trabajo (Artículos 46, 50, 92, 95, 100, 101, 102)

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

Centros Especiales de Empleo y Centros de Atención Especializada

| Jornada anual / horas | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| Centros Especiales de Empleo | 1.750 | 1.740 | 1.720 |
| Atención Especializada | 1.720 | 1.720 | 1.720 |

Centros de educación especial

| Jornada anual / horas | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|
| Personal complementario | 1.575 | 1.560 | 1.545 |
| Personal de administración y servicios | 1.720 | 1.720 | 1.720 |
| Docentes (850 horas lectivas máximas) | 1.250 | 1.250 | 1.250 |

6

La distribución de la jornada quedará reflejada en el calendario laboral que deberá establecerse antes del 31 de enero (31 de octubre, del curso escolar, en los centros educativos).

Se regula la jornada irregular haciendo desaparecer el concepto de bolsa de horas. La aplicación de la jornada irregular deberá comunicarse con una antelación de 5 días, indicando día y hora de inicio. La empresa estará obligada a determinar el mecanismo de compensación de la variación de horas mediante el ajuste del calendario laboral, bien con periodos posteriores de reducción de jornada o días de descansos. En los supuestos en los que las horas de jornada irregular no estuviesen contempladas en el calendario laboral, dicho ajuste deberá realizarse en el año natural.

Permisos retribuidos (Artículo 52)

Todos los permisos comenzarán a computarse el día del hecho causante. En el caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable para el trabajador/a, el permiso comenzará el primer día laborable que le corresponda.

Se dispondrá de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador/a 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 reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo, podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores/as que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral.

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, en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Lactancia (artículo 59)

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

Incapacidad temporal (artículos 75 y 110)

Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros especiales de empleo y centros de atención especializada.

A partir del momento de la publicación del convenio, se establece la obligatoriedad de compensar al 100% la primera baja en el año natural del trabajador/a, en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

¿Qué ocurre si estoy de baja en el momento de la publicación del convenio?

La baja se seguirá compensando hasta su finalización conforme a lo establecido en el XIV Convenio Colectivo, tomando como referencia las nuevas retribuciones. En caso de una nueva baja durante ese año natural, esta se considerará la primera y será compensada al 100% tal y como establece el XV Convenio Colectivo.

Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos.

Durante los tres primeros meses de baja, se percibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de la retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En el caso de docentes incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

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

Así mismo, todo trabajador/a afectado/a por este convenio percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades graves recogidas en el Real Decreto 1148/2011, independientemente del número de bajas que hubiese tenido durante ese año.

Disposiciones transitorias

Complemento de puesto

Se crea un complemento, no compensable, no absorbible y revalorizable, en los siguientes casos:

| Puesto de trabajo | Complemento |
|-------------------------------------|-------------|
| Jefe/a 1 de Administración | 98,66 € |
| Jefe/a de Administración | 182,56 € |
| Jefe/a de producción | 175,27 € |
| Adjunto/a de producción | 91,97 € |
| Técnico/a de gestión administrativa | 41,18 € |

Gratificaciones extraordinarias

8

Se establecen gratificaciones extraordinarias para el personal complementario y de administración y servicios de los centros educativos, a percibir en 2019 y durante el primer trimestre de 2020.

Otros

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.
- El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a a percibir una ayuda de 150€, que ascenderá a 300€ en caso de nacimiento/adopción de hijo/a con discapacidad.



enseñanza