

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL ARTICULADO DEL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

Retribuciones: Art. 29

El personal afectado por las subidas pactadas será el de los Centros Especiales de Empleo y Centros de Atención Especializada. Los salarios se actualizarán cada 3 años conforme al IPC acumulado, garantizándose al menos, si no se llega a acuerdo en tres meses de negociación, un 3.75% como mínimo de subida sobre el salario base.

Si se produjesen subidas del SMI (salario mínimo interprofesional) que sitúen a este por encima de 900 euros/mes (12.600€/año), se reunirá la comisión negociadora para los ajustes necesarios en las tablas salariales.

Art 34 El CDP (antiguo complemento de desarrollo profesional) pasa a ser sustituido por un **complemento de “desarrollo y capacitación profesional “**, vinculado a formación impartida por la empresa, correspondiente a 75 horas de contenido formativo mínimo para el periodo de 3 años, con consideración de tiempo de trabajo efectivo, que el trabajador tendrá que realizar para cobrar el complemento. Pero si la empresa no proporciona las acciones formativas, tendrá que pagar igualmente al trabajador.

Los trabajadores/as que se hayan incorporado a la empresa antes del 1/07/2016 percibirán el primer nivel del complemento, N1, desde el 1 de enero de 2019 y corresponderá a un 7.5% (*) del salario base de convenio para cada grupo profesional.

() Este 7.5 % de subida absorbe parte del anterior CDP (puede integrar hasta el 5.6%). La diferencia entre ese 5.6 % y el 100% del CDP que venía cobrando el trabajador, se quedará como otro complemento, personal, no absorbible, ni compensable ni revisable.*

***Los trabajadores incorporados a la empresa a partir del 01/07 de 2016 percibirán el nuevo salario de convenio pero no cobrarán ninguna cantidad en concepto de CDP que hubiesen cobrado o devengado. Estos trabajadores comenzarán a cobrar el primer nivel del nuevo complemento a partir del 1 de enero de 2022.*

****Los trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 comenzarán a percibir el nivel 1 del nuevo complemento una vez transcurridos tres años desde su fecha de incorporación a la empresa, siempre que hayan realizado la formación prevista por la empresa.*

El N2 que se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1 y corresponderá al 5.5% del salario base de convenio para cada grupo profesional.

Todos los trabajadores de los centros de atención especializada o de los centros especiales de empleo cobrarán, al menos, el salario base y el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional, ambos en 14 pagas. Para calcular la fecha de antigüedad a efectos del cobro de este complemento se contarán todos los días cotizados por la empresa independientemente del tipo y número de contratos y del tiempo de interrupción entre ellos.

Los Centros Educativos se registrarán en materia retributiva por el Capítulo II del Título V del presente convenio. El personal actualizará las nóminas conforme a los PGE. El personal complementario y PAS recibirán en 2019 y 2020 los atrasos sobre la congelación sufrida en forma de gratificación. Disposición transitoria Tercera.

La categoría de Auxiliar Técnico Educativo, se regula en la disposición transitoria quinta, para seguir existiendo como está ahora pero si se dan las siguientes condiciones: 1) Que en los Pliegos de la Administración competente exija este puesto en concreto y con esta titulación de Personal Técnico Superior de Integración Social y 2) Que los actuales ATE cumplan con los

requisitos de titulación u homologación que exija la Administración competente. En ese caso: se homologará a ese puesto de trabajo y con salario de Técnico Superior, nivel 1.

En los **Centros Especiales de Empleo**, se plantea una diferencia salarial entre los centros que tengan consideración de iniciativa social y los que no, teniendo estos últimos que regirse por las tablas salariales del convenio de la actividad desarrollada, siempre y cuando los salarios sean superiores a la de este XV convenio.

Creación de un **complemento específico** de 220 euros anuales (20€/mes por cada mes efectivo de trabajo) para los trabajadores de atención en centros residenciales calificados específicamente por la Administración Pública para la atención a **personas con discapacidad y trastorno de conducta**. (*) Art. 39

() Aunque es positivo se queda corto. Siempre hemos pedido plus de peligrosidad y penosidad para los trabajadores de atención directa de todo el sector.*

Las trabajadoras **víctimas de violencia de género** podrán pedir adelantos de tres mensualidades sobre nómina para hacer frente a su situación. Art. 77

En los centros de atención especializada y centros especiales de empleo, el nacimiento o adopción de un hijo dará lugar a una ayuda de 150 €. ó 300 € en el caso de hijos con discapacidad. Art.78.

También se introduce un complemento de 150€ para quién estando contratado para conducir vehículos para transporte de mercancías o personas, estén en posesión del Certificado de Aptitud Profesional. Este complemento no será efectivo para aquellas personas que, realizando funciones para las que habilita el CAP, cobren un salario superior al de la categoría de conductor.

Clasificación profesional Art. 91

La figura profesional de **operario** queda reservada a aquellos con necesidades de apoyo. Aquellos trabajadores que adquieran un desarrollo profesional suficiente como para ejercer su labor sin la asistencia de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional, será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar.

Jornada (*) *Se desregula la jornada semanal a cambio de un escaso recorte en la anual.*

Para los centros de **atención especializada** la jornada máxima anual será de 1720 (antes 1729) horas de tiempo de trabajo efectivo y 38 horas y media de jornada semanal media de referencia. Art. 92 (*) *antes duración máxima, con lo cual se flexibiliza, esto es muy negativo.*

Los **centros especiales de empleo** tendrán una reducción paulatina de jornada: Art. 95

Año 2019: 1750 horas

Año 2020: 1740 horas.

Año 2021: 1720

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

() antes 1758 y 39 semanales como máximo, con lo cual se flexibiliza, esto es muy negativo.*

En los **centros educativos**, la jornada laboral del personal docente pasa de 1300 horas de trabajo efectivo a 1250, el número de complementarias se mantiene en 850. Arts 100-102 La jornada del personal complementario titulado y auxiliar se reducirá de forma gradual (ahora 1600).

En 2019: 1575
en 2020: 1560
en 2021: 1545

En cuanto al personal de administración y servicios generales, (PAS) se pasará a 1720 (ahora 1729). La jornada media de referencia será de 38 h y 30 m de trabajo efectivo. (*) *antes duración máxima, , con lo cual se flexibiliza, esto es muy negativo.*

Ausencias Justificadas. Art. 52

Salvo en los casos en los que se especifique, se cambia el concepto de día natural por el de laborable (*) *Esto viene impuesto por sentencias del Tribunal Supremo.*

Se añaden dos días en los casos de nacimiento por cesárea y se modifica la referencia de los 250 kilómetros para la ampliación de los permisos, pasando a ser el centro de trabajo y no el domicilio del trabajador.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida ocurre cuando el trabajador ya ha completado el 70% de su jornada, el permiso se comenzará a computar al día siguiente.

Si el hecho causante se produce en un día no laborable, el permiso empezará a computar a partir del primer día laborable.

Los trabajadores tendrán 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas, tanto propias como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares dependientes a su cargo. Para asistir a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años y para atención sanitaria primaria siempre y cuando no exista fuera de su horario laboral.

(*) *ya que no existen días por asuntos propios tendrían que haberse incluido más casuísticas relacionadas con gestiones personales que no puedan hacerse fuera de horario laboral.*

Incapacidad temporal Art. 75

(*) *valoramos positivamente la mejora en la cobertura de la IT aunque sigue existiendo discriminación entre colectivos.*

En la primera baja por enfermedad común de cada año natural se percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria. (antes el 75%).

Tendrán la misma consideración las bajas producidas como consecuencia directa de la propia discapacidad del trabajador/a, y las que están relacionadas con el cáncer y otras enfermedades graves de menores.

El personal no docente de los centros educativos en situación de IT recibirá el complemento necesario para cobrar durante los tres primeros meses el 100% de su retribución salarial total, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. Art. 110

Acumulación de lactancia Art. 59

No se ha llegado a acuerdo en lo referente al número de días en que se podrá acumular la lactancia con carácter general. Para el personal con pago delegado, se estará a los acuerdos autonómicos existentes.

La mayor parte de las cuestiones relacionadas con maternidad y/o paternidad se han eliminado del articulado y se vinculan a la legislación vigente.