

NUEVO PREACUERDO PARA EL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD

Firmado el 21 de enero de 20019

Se ha firmado un nuevo preacuerdo que matiza y amplía el anterior. Los aspectos más destacados son:

Retribuciones:

Propuesta Salarial

El personal afectado por las subidas pactadas serán los de los Centros Especiales de Empleo, Centros de Atención Especializada y Centros Educativos sin concierto.

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% de subida sobre el salario base.

Si se produjesen subidas del SMI (salario mínimo interprofesional) que sitúen a este por encima de 900 euros, se reunirá la comisión negociadora para ajustar los salarios de las categorías a las que afecte. Conforme al RD1462/2018 para aquellas categorías cuyo salario, en su conjunto y en cómputo anual, no alcance los 900 euros cobrarán un complemento personal y absorbible evitar un salario inferior a esa cantidad.

El CDP (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.

Este sistema se iniciará el 1 de enero de 2019 y tiene dos niveles: el N1 se cobrará a los tres años de la entrada en vigor de este convenio 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, compensable ni revisable.

*****Los trabajadores incorporados a la empresa a partir del 01/07 de 2016 percibirán el nuevo salario del convenio pero no cobrarán ninguna cantidad en concepto de CDP que hubiesen generado. Estos trabajadores comenzarán a cobrar el primer nivel del nuevo complemento cuando pasen tres años de la entrada en vigor del nuevo convenio.***

******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 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.

Los CEE que no sean de iniciativa social aplicarán las tablas salariales de los convenios que regulan la actividad que realicen los trabajadores, siempre que sean superiores a las del presente convenio.

El personal de los centros concertados actualizará las nóminas a la entrada en vigor del presente convenio conforme a los módulos del concierto correspondiente a 2017 (1%), y 2018 (1, 625%). Para el resto de los años actualizarán conforme a los PGE.

No obstante lo anterior, el cuidador que actualmente cobra un salario base de 911 euros, pasará a tener un salario base de 990 desde el 1 de enero de 2019, actualizándose el salario en 2022.

El Auxiliar Técnico Educativo que actualmente tiene un salario de 918 euros, se va a regular en una disposición transitoria, que permita seguir manteniendo esta categoría como está ahora pero se homologará a la de Personal Educativo Técnico de Integración, que se crea nueva, con un salario de 1225, siempre que se cumplan al menos los siguientes requisitos: 1) Que en los Pliegos la Administración exijan esta categoría en concreto y con esta titulación y 2) Que los actuales ATE cumplan con los requisitos de titulación y homologación que exija la Administración.

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.(*)

() 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.

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.

Clasificación profesional

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

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. (*) antes duración máxima.

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

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.

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.

La jornada del personal complementario titulado y auxiliar se reducirá de forma gradual (ahora 1600). (*) *ha empeorado con respecto al primer preacuerdo*

En 2019: 1575

en 2020: 1560

en 2021: 1545

En cuanto al personal de administración y servicios generales, se pasará a 1720 (ahora 1729). La jornada media de referencia será de 38 h y 30 m de trabajo efectivo. (*) antes duración máxima.

Permisos retribuidos

Salvo en los casos en los que se especifique, se cambia el concepto de día natural por el de laborable. 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 (*) *16 horas en el primer preacuerdo*, tanto propias como de hijos menores de 14 años, o de padres o familiares dependientes a su cargo y para asistir a tutorías y/o acompañamientos escolares para hijos menores de 12 años.

Incapacidad temporal

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.

Acumulación de lactancia

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. (*) *se han caído los 20 días que figuraban en el primer preacuerdo.*

Aunque está más avanzada la negociación, es preciso seguir recordando que esto se trata de un preacuerdo, hasta que no se firme, y mejor, hasta que no se publique no tenemos convenio.