



Madrid, 20 de marzo de 2019

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Centros de Educación Especial

EC10431

FIRMA DEL XV CONVENIO COLECTIVO DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Estimados amigos:

El XV Convenio Colectivo de Educación Especial, ahora denominado Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, ha sido firmado el día 13 de marzo de 2019, por las organizaciones patronales EDUCACIÓN Y GESTIÓN, AEDIS, CECE y ANCEE mientras que en el banco sindical el convenio ha sido suscrito por las organizaciones CC.OO y FeSP UGT.

Por su parte, las patronales del ámbito del empleo FEACEM y CONACEE, así como el sindicato CIG, no han suscrito el XV convenio colectivo.

El Convenio tiene una amplísima duración, tres años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2021.

El texto completo del XV Convenio podéis consultarla en el siguiente enlace:

<https://www.escuelascatolicas.es/juridico-economico/convenios-colectivos/#1489739797248-43c6d1f7-e9ae>

Las principales novedades del XV Convenio son las que te paso a detallar a continuación:

1.- RETRIBUCIONES

1.1. Centros de educación especial

En el tema salarial de los centros educativos debes tener en cuenta lo siguiente:

1.- Año 2019: Todo el capítulo de salarios se regula en la parte específica de centros educativos, el Anexo V y Disposiciones Transitorias, donde por primera vez se hace un reconocimiento expreso a que los salarios del personal de los centros respetará siempre lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Es-

tado, dando así cumplimiento a los límites legales que se establecen en el artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación (LOE).

De esta manera, se establece en el artículo 105 del convenio colectivo que las tablas salariales se actualizarán cada año conforme se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE), tanto del personal docente como complementario y PAS.

Como consecuencia, las tablas salariales reconocen la subida de los módulos del concierto educativo publicados en la LPGE, correspondiente a los años 2017 (1%), 2018 (1,625%) y 2019 (2,375%), que fueron años que faltaban por actualizar como consecuencia de la negociación del nuevo convenio. Las últimas tablas publicadas eran las del año 2016 y el resultado se ha incluido en el cálculo del salario base y la antigüedad del año 2019, sin que se abonen atrasos de estos años.

Las tablas de 2019, figuran en el Anexo IV y los centros dispondrán de tres meses desde la publicación del convenio colectivo en el BOE para su abono, según establece el párrafo segundo del artículo 6 del convenio colectivo.

2.- Personal en pago delegado: En relación al personal docente en pago delegado, debido a que durante los años de crisis se produjo un descuento del 5% que las distintas Consejerías de Educación lo aplicaron a distintos conceptos de la nómina (Salario Base o Complemento Autonómico), se ha producido una falta de homogeneidad en las cantidades que figuran en el salario base del personal docente de las distintas Comunidades Autónomas.

Por este motivo, el XV Convenio Colectivo establece, en la Disposición Transitoria 2^a, un período donde se solicita a las CCAA que procedan a la unificación de los salarios para poder establecer en el convenio colectivo un salario base uniforme para todas las CCAA y que sea conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin que ello suponga una merma en las retribuciones de este personal.

Hasta la fecha, algunas CCAA han hecho este proceso de unificación. Por este motivo en las tablas salariales que figuran en el Anexo V, para el personal docente en pago delegado, se establece que son de aplicación sólo para algunas CCAA; las demás se irán incorporando a estas tablas salariales conforme vayan realizando el citado proceso de unificación.

3.- Gratificaciones años 2019 y 2020: Para compensar los años en los cuales el personal no ha tenido actualizaciones en el salario, se han establecido, para el personal complementario y PAS, dos gratificaciones extraordinarias, que figuran en la Disposición Transitoria 5^a del convenio colectivo.

Una de ellas se abonará en el año 2019 y los centros disponen de todo el año para abonarla, de tal manera que los centros podrán elegir si abonarla de una vez, antes del 31 de diciembre de 2019, o distribuirla en distintos meses. La otra gratifi-

cación se abonará en el año 2020, para lo cual los centros disponen la posibilidad de abonarla durante el primer trimestre del año.

4.- Salario Mínimo Interprofesional (SMI): Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el Real Decreto 1463/2018 de 21 de diciembre, en el que se establece el nuevo SMI para el ATE y el Cuidador se ha establecido un salario de 990 euros/mes, sin que estas categorías tengan más subidas durante el ámbito temporal que abarca el convenio colectivo (2019-2021).

Además, se establece una Disposición Transitoria 7^a, donde se establece que si por aplicación de todos los conceptos salariales hubiera algún trabajador que no alcanzase los 12.600 euros anuales del SMI, teniendo en cuenta todos los conceptos salariales abonados en el año, se le tendrá que abonar un complemento personal y absorbible hasta que alcance las cifra indicada y dar así cumplimiento al Real Decreto que ha establecido la cuantía del SMI para el año 2019.

5.- El resto de complementos que ya existían para los centros educativos concertados, como el de antigüedad o dirección, se mantienen en las mismas condiciones que regulaban los convenios anteriores.

1.2.- Centros asistenciales y centros especiales de empleo

El tema salarial de los centros de atención especializada y los centros de empleo se regula en el Anexo III, así como en los artículos 29 y siguientes del convenio colectivo. La actualización salarial de este personal se hará cada tres años.

1.- Complemento de desarrollo profesional (CDP): La principal novedad en el capítulo salarial de estos centros es la sustitución del CDP que se regulaba en el anterior convenio colectivo, por un nuevo complemento que va directamente ligado a la realización de formación por parte del trabajador, tal y como establece el artículo 34 del nuevo convenio colectivo.

La cuantía del nuevo complemento, denominado N1, será del 7,5% del salario base que se establezca en cada momento.

De esta manera, la empresa entregará al trabajador una propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el período de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2019, siendo devengado el nuevo complemento cuando el trabajador acredite haber realizado la formación prevista.

No obstante lo anterior, el primer nivel de desarrollo, N1, será percibido desde el 1 de enero de 2019 para aquellos trabajadores que se hubieran incorporado a la empresa antes el 1 de julio de 2016, mientras que los trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad a dicha fecha, percibirán el N1 desde el 1 de enero de 2022.

Para aquellos trabajadores que tuvieran generadas cuantías por el antiguo CDP como consecuencia de la aplicación del XIV convenio colectivo, les serán tenidas en cuenta para el cálculo del nuevo N1, de tal manera, que las cantidades percibidas por el antiguo CDP quedarán integradas en el N1, con un máximo del 5,6% del citado complemento a extinguir.

Es decir, que la diferencia entre el 5,6% de las cantidades percibidas por el trabajador como consecuencia del antiguo CDP, hasta el 7,5% del salario base establecido para cada grupo profesional, que se corresponderá con el nuevo N1, se integra en el nuevo complemento personal, que no será absorbible, ni compensable, ni actualizable.

El nivel de desarrollo, N2, será devengado por el trabajador a los tres años de haber devengado el N1, siempre y cuando acredite haber realizado la formación que indicaba anteriormente. El N2, se corresponderá con el 5,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales.

2.- Actualización salarial: Además de lo anterior, se establece que a la finalización del XV convenio colectivo, 31 de diciembre de 2021, las tablas podrán ser actualizadas por un período de 3 años, teniendo en cuenta el IPC acumulado, quedando garantizado, en todo caso, un incremento mínimo del 3,75% para el período indicado de tres años, con independencia de la evolución del IPC.

3.- Complemento de dirección y coordinación (artículo 37): El complemento de dirección se actualiza a 250 euros en 12 mensualidades, a la vez que se crea un nuevo complemento de coordinación para aquellos trabajadores a los que se les encomiende la coordinación de los recursos humanos en su ámbito de actividad.

La cuantía de este complemento de coordinación será de 100 euros en 12 mensualidades, cuando el trabajador libere el 50% o menos de la jornada para llevar a cabo estas tareas, mientras que será de 175 euros en 12 mensualidades, cuando al trabajador se le libere el 100% de la jornada para llevar a cabo estas tareas.

Para tener derecho al cobro de este complemento tiene que constar explícitamente la parte de la jornada que libera y que se hace con el objeto de realizar tareas de coordinación.

4.- Complemento CAP: Se establece un complemento para conductores que lleven vehículos propios de la empresa, siempre y cuando además de tener el permiso de conducir habilitante hayan tenido superado los cursos y exámenes para la obtención del CAP. La cuantía del complemento será de 150 euros por cada mes de trabajo efectivo.

5.- Complemento específico: Los trabajadores que presten sus servicios en centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública competente para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento específico de 220 euros anuales, a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

6.- Salarios en centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social: En el artículo 29 del convenio colectivo se establece que aquellos centros que no tengan la consideración de iniciativa social, entendiendo como tales aquellos centros que no están promovidos o participados en más de un 50% por entidades o instituciones sin ánimo de lucro, tendrán que abonar los salarios del convenio colectivo del sector de actividad en donde realicen sus tareas, siempre y cuando sean superiores a los establecido en las tablas salariales del XV convenio colectivo.

1.3.- Cláusula de inaplicación

Se establece, para todos los centros, la posibilidad de acudir a una cláusula de inaplicación en los términos y condiciones que se establecen en la Cláusula Adicional Quinta del convenio colectivo, que hace una alusión expresa a las condiciones de inaplicación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, se requiere la apertura de un período de consultas de 15 días y un acuerdo con los representantes de los trabajadores, que en caso de no existir, se podrá alcanzar con una comisión de representantes de los trabajadores nombrados en el seno de la propia empresa, con un máximo de tres personas.

2.- JORNADA DE TRABAJO

En el capítulo de jornada, una de las principales novedades ha sido la rebaja de los cómputos anuales en todos los centros, quedando eliminado el corsé que suponía la limitación de jornada semanal obligatoria, que ha quedado como referencia y no como obligación.

En cuanto a la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada de trabajo, se ha conseguido eliminarla en la parte educativa; para poder realizarla tendría que ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

En el nuevo convenio la distribución irregular de la jornada se regula para todos los centros en el artículo 50, de tal manera que serán estos los que concreten el uso de la misma, que atenderá a las necesidades de la empresa, con la obligación de realizar un preaviso mínimo de 5 días.

Como consecuencia, en cada uno de los tres centros que forman parte del ámbito funcional del convenio la jornada ha quedado de la siguiente manera:

2.1. 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.

2.2. Jornada de trabajo en los Centros Especiales de Empleo

Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1720 horas. De tiempo efectivo de trabajo, la jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

2.3. Jornada de trabajo del personal en Centros Educativos

Docente: 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, y 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.

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

PAS (personal de administración y servicios generales de los centros educativos): la jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo máxima 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.

3.- PERMISOS RETRIBUIDOS

En cuanto a los permisos retribuidos la regulación queda de la siguiente manera:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditados 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 necesi-

te 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 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 los mismos será ininterrumpido, salvo en el 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 de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.

No obstante podrán utilizarse para consultas médicas de atención primaria cuando el trabajador no disponga de profesionales sanitarios fuera de su horario laboral.

Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a tutorías y/o acompañamientos escolares para hijos menores de 16 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.

4.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En el caso de los centros educativos no se aplica el régimen general del artículo 75, tal como se aplicaba en convenios anteriores.

El nuevo régimen para los centros educativos figura en el artículo 110, de tal manera que en ellos se equipara a lo establecido en el convenio colectivo de enseñanza concertada, y la compensación será los tres primeros meses hasta completar el 100% de su retribución salarial, excepto para el personal docente en pago delegado que será de 7 meses.

Asimismo, se introduce en este convenio colectivo que en el caso del personal docente en pago delegado el abono del mencionado complemento corresponderá a la Administración Educativa competente, sin que los centros tengan que abonar cantidad alguna por este concepto.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma, o el Ministerio de Educación, eliminen o condicione el abono de este complemento, se habilita para que los negociadores del Convenio en el ámbito autonómico, junto con la Administración Educativa competente, modifiquen dicho artículo en su ámbito territorial para adaptarlo a la nueva situación.

Para centros asistenciales y centros especiales de empleo, la regulación se mantiene en el cuerpo general del convenio de tal manera que 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.

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 en el año natural, el trabajador 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 4º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte hasta llegar al 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 un trabajador o trabajadora inicie el año en situación de incapacidad temporal 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 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.

5.- VACACIONES

En el capítulo dedicado a las vacaciones la principal novedad es que queda regulado que todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, con lo cual se suman los 3 adicionales a los 22 días que tenía en el convenio anterior, sin que suponga aumentar las vacaciones.

Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula específicamente en el Título Quinto del nuevo convenio colectivo, sin que a este respecto existan novedades respecto al convenio colectivo anterior.

La única novedad es que se aclara una duda que tenían algunos centros sobre el disfrute de los 15 días del mes de julio de vacaciones adicionales del personal complementario y auxiliar, quedando claro que no tienen que ir obligatoriamente unidos al mes de agosto. De esta manera se aclara que habrá dos turnos para que los servicios estén cubiertos durante el mes de julio.

6.- PAGO DE SALARIOS Y ATRASOS

No es obligatorio abonar los salarios firmados en estas Tablas **hasta que no se publiquen** en el B.O.E.. No obstante, si deseas aplicarlas, deberás hacerlo únicamente en el mes correspondiente como pago a cuenta. En ningún caso debes abonar atrasos, pues las cotizaciones a la Seguridad Social se verán incrementadas con recargos.

Os mantendremos informados de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E., ya que hasta ese momento el Convenio no tiene eficacia.

7.- OTRAS MEDIDAS

De entre las numerosas cuestiones que regula el convenio colectivo os queremos destacar las siguientes:

Auxiliar Técnico Educativo (ATE): En la Disposición Transitoria 5^a del nuevo convenio colectivo se establece que los centros educativos podrán seguir usando la figura del Auxiliar Técnico Educativo en las mismas condiciones que figuraban en los convenio colectivos anteriores, es decir, no se tiene que contratar directamente para el puesto a un Técnico Superior de Integración Social.

La figura el Técnico Superior de Integración Social sustituirá al ATE, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que en los pliegos de la Administración competente se exija este puesto concreto.
- Que los actuales ATE cumplan con los requisitos de titulación exigidos por la Administración.

Horas de formación en los centros educativos: Las horas de formación en el caso de los centros de educación se reducen de 40 horas a 30 horas al año que podrán acumularse en períodos de hasta 5 años.

8.- VALORACIÓN

Hay que destacar que la elevación del Salario Mínimo Interprofesional a 900 euros ha influido en el Convenio de forma notable, ya que había muchas categorías por debajo de esta cantidad. Además, este hecho arrastra los salarios de las categorías superiores. Pudiera darse el caso de que finalmente se cumpla la previsión de los diferentes partidos políticos, e incluso de CEOE, de que el SMI ascienda el próximo año a 1000 euros.

Por otra parte, conviene resaltar también que el Convenio reconoce los salarios del personal de los centros educativos respetando los Presupuestos generales, algo que en el anterior no sucedía, ya que siempre se acordaban subidas salariales sin tener en cuenta los módulos del concierto.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tienes a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo.



Jose María Alvira Duplá
Secretario General

Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales