

PREACUERDO

AEDIS, CCOO y FeSP-UGT proceden a suscribir el presente preacuerdo que se anejará al acta de la reunión del día de hoy, 19 de noviembre de 2018, no obstante, que lo que se recoge en el mismo debe ser objeto de un más amplio desarrollo y matización, y debe revisarse la totalidad del convenio colectivo, las partes se emplazan a continuar negociando, en el seno de la comisión negociadora, a fin de cerrar todos los particulares que han de ser objeto de consideración y, presentar un texto de convenio colectivo para su firma definitiva, antes del 31 de diciembre de 2018, señalando expresamente que de no alcanzarse acuerdo definitivo, decaerán todos y cada uno de los compromisos que recíprocamente aquí quedan asumidos.

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 personal complementario auxiliar y de administración y servicios generales de centros de educación concertada.
- Finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente convenio 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 (pendiente de concretar cantidad en función de Real Decreto SMI) 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 marcado en el artículo XXXX 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 integrara 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.

Primer Nivel de desarrollo y capacitación profesional (N1): 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 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.

2. De los operarios

El grupo profesional de **operario** queda reservado a los operarios con necesidades de apoyo que se recogen en el XIV Convenio. La **definición** será la siguiente:

Desarrolla tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos simples. 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.

Podrán ocupar este puesto los trabajadores que puedan y sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad Profesional, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del 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 una jornada laboral máxima anual de 1720. De tiempo efectivo de trabajo 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. 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 1.550 horas de tiempo de trabajo efectivo para 2019 y 2020 y 1525 para 2021. La jornada **máxima semanal** 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 de trabajo **semanal** de referencia tendrá una duración máxima 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 los mismos, 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 16 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.

6. Acumulación de Lactancia

Se propone la acumulación del permiso de lactancia a 20 días naturales como mínimo. En el caso del personal de pago delegado se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde éstos existan.

7. Cláusulas de Garantía:

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 revalorizarán en el futuro con los incrementos que experimente el salario base.

8. 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.

AEDIS

CCOO

UGT