GUIA DE CONSULTAS FRECUENTES DEL XIV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

UGT FeSP Servicios Públicos

Enseñanza

¿Tiene obligación la empresa de mantener las condiciones de menor jornada a determinados trabajadores que la venían disfrutando desde el inicio de su relación laboral como derecho "ad personam"?

Por aplicado de lo estipulado en el art. 9.5 del convenio la Comisión Paritaria entiende que los trabajadores a quienes se refiere la consulta tiene derecho a que se les mantenga la jornada que disfrutaban como derecho "ad personam" siempre que esa menor jornada sea reconocida como garantía personal en el marco de un acuerdo colectivo de empresa vigente.

A tenor de lo especificado en el artículo 9.7 de este XIV Convenio Colectivo se respetarán, como derecho "ad personam", las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando dichos trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio, siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa vigente y mientras dure su vigencia.

¿El disfrute por parte de los trabajadores de las vacaciones reconocidas como derecho "ad personam" en años anteriores se entiende como acuerdo colectivo de empresa?

A tenor de lo especificado en el artículo 9.7 de este XIV convenio colectivo se respetarán, como derecho "ad personam", las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando dichos trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio, siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa vigente y mientras dure su vigencia.

¿Se puede hacer jornada partida a un trabajador/a con menos de 30 horas de contrato semanal?

Si la jornada diaria es inferior a seis horas diarias no se puede partir la jornada, si no hay acuerdo con el trabajador.

¿Cómo debe computar los tres años de antigüedad para el pago de dicho complemento? ¿Se tiene en cuenta todos los contratos con independencia del tipo y duración del mismo, o sólo se tienen en cuenta los contratos de trabajo concretos?

Según el artículo 35.5: "Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento por antigüedad o mejora de la calidad referido en los párrafos anteriores (y el complemento de desarrollo profesional automático), se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos".

¿Al personal de los centros educativos, les es de aplicación el complemento de desarrollo profesional definido en el Capitulo II del convenio, o tienen derecho a seguir percibiendo el complemento de antigüedad? ¿Tienen derecho a percibirlo todo el personal del centro educativo concertado o solamente el personal docente?

En el art. 118 se excluye expresamente a todo el personal de los centros educativos de la aplicación del art. 35 del mismo (desaparición del complemento de antigüedad y

del complemento de mejor de la calidad) y del art. 36 (derecho de un nuevo complemento de desarrollo profesional. De igual modo establece que dichos trabajadores sigan percibiendo el complemento de antigüedad en los términos anteriores a la publicación de este convenio. En el anexo 5 queda reflejado el valor de trienio para todos y cada uno de los puestos en dichos centros.

¿Tiene que recibir el complemento de nocturnidad más el complemento por trabajo en día festivo aquellos trabajadores que hagan turno de noche en uno de los 14 festivos marcados en el calendario laboral, dentro de los horarios establecidos para cada complemento?

A los trabajadores que realicen su jornada en horario nocturno y coincida con uno de los 14 festivos tipificados en el Estatuto de los Trabajadores se les abonará los dos complementos. Por lo tanto si el trabajador trabaja uno de los 14 días estipulados como festivos en su calendario laboral tendrá derecho a ser compensado con otro día laborable de descanso y con el complemento económico regulado en el apartado 3 del mismo artículo.

La jornada anual ha de ser distribuida en el seno de cada empresa entre los días que se establezcan como laborables en el calendario anual. Los 14 oficiales no son días laborables, como tampoco lo son los días correspondientes a vacaciones. Por consiguiente, la jornada se ha de repartir en el resto de días del año natural y respetando en todo caso los descansos mínimos semanal y entre jornadas establecidos en el art. 47 del convenio.

Cuando el régimen de trabajo es de 365 días al año. A los trabajadores que según el calendario laboral tengan previsto como de trabajo un día festivo, únicamente se les

debe abonar el complemento por trabajo en festivo y no procede el darles otro día de descanso, pues dicho día de descanso compensatorio ya está fijado en su calendario laboral. Por tanto la compensación con otro día de descanso solo procederá para aquellos casos en que el trabajador tenga que trabajar en un festivo que no tuviese inicialmente asignado como de trabajo en su calendario laboral.

¿Cuál es el significado de separar 3 de 22 días de vacaciones? ¿Los 3 son de libre disposición?

Las vacaciones, tal y como establece el artículo 50 del XIV CCG, con carácter general serán de 22 + 3 días laborables, es decir, 25 días laborables anuales de vacaciones. Todos estos días tienen la consideración de vacaciones y el trabajador no deberá solicitar permiso para ejercer su derecho. Por necesidades de prestación de los servicios o del mantenimiento de la actividad de la empresa, dichos días de vacaciones podrán distribuirse en dos periodos, ninguno de ellos menor de 14 días naturales continuados, mediante pacto entre empresa y trabajador.

No obstante, el XIV CCG no impide que en el seno de la empresa se puedan pactar con los representantes legales de los trabajadores diferentes periodos de disfrute de las vacaciones.

¿Se puede obligar al trabajador/a a empezar a coger las vacaciones el día que libra? ¿Tendría que contar como día hábil de vacaciones el sábado ya que para el trabajador es un día de trabajo?

Para todos los trabajadores, con relación laboral de al menos 12 meses, con independencia del tipo de contrato y de la jornada de trabajo, y sólo a los efectos del

cálculo de días de vacaciones, el Convenio Colectivo considera como días laborables todos los días salvo domingos, sábados y festivos. Dicho de otra manera, se computan en los 25 días de vacaciones los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes que no sean festivos, independientemente de si el trabajador tuviera que trabajar o no esos días de no estar de vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera enfermedad, que no precisara de internamiento clínico, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, ¿se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha enfermedad, o no se computarán?

La redacción del art. 50.5 del XIV Convenio dice: "Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

¿La posibilidad de disfrute de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT se aplica con carácter general a cualquier situación de IT, o exclusivamente se disfrutarán las vacaciones coincidentes con IT en un período distinto en aquellos supuestos concretos en los que existen unas normas de carácter especial que así lo establezcan?

La redacción del art. 50.5 del XIV Convenio dice: "Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

¿Si operan a un familiar un viernes, puede el trabajador cogerse libre el viernes, lunes y martes, saltándose los días de descanso que tiene que son sábados y domingos?

Este supuesto podrá darse según lo estipulado en el artículo 51 del Convenio Colectivo, sobre los permisos retributivos, concretamente establece lo siguiente:
"En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante".

En el caso en que el permiso se solicite por intervención con hospitalización, si a los dos días el paciente recibe el alta ¿se considera que el derecho ya ha finalizado o se puede considerar que el paciente sigue en situación de enfermedad grave?

Tres días desde el hecho causante con independencia del tiempo de hospitalización.

¿Corresponden solo tres días de permisos iniciales por ingreso de un familiar para realizar pruebas para una intervención quirúrgica o corresponden tres días más cuando se produce la intervención quirúrgica?

Solamente si son dos hechos diferenciados en el tiempo corresponderían tres días por cada hecho causante. En caso de que el ingreso para las pruebas preoperatorios y la

operación sean en el mismo período desde su ingreso hasta su recuperación, entonces solo es un hecho causante y serían tres días de permisos retribuidos.

¿A partir de cuando se empieza a contar el permiso por ausencia justificada, desde el mismo día del hecho causante aunque el trabajador ya haya finalizado su jornada?

La Comisión Paritaria del Convenio, entiende que si el trabajador ha finalizado completamente su jornada se empezará a contar a partir del día siguiente al que se produzca el hecho causante.

¿Debe percibir, llegado el momento del abono de la paga extraordinaria, la totalidad de la paga extraordinaria o pueden descontarse en su totalidad los días en los que un trabajador ha permanecido en Incapacidad Temporal durante el período de devengo de la misma, o se debe complementar en los porcentajes que establece el convenio para el tipo de I.T.?

Depende de cómo se haya realizado el cálculo del complemento por I.T. y si éste ha incluido o no el prorrateo de pagas extras.

Si un trabajador/a está de Incapacidad Temporal por accidente laboral, ¿cobra el 100% de su salario o la empresa puede descontar sus pagas extras?

Si se abonan las pagas extraordinarias prorrateadas por meses en las 12 nóminas del año, debe incluirse en la nómina del mes en que ha estado de baja por IT por accidente de trabajo la parte proporcional de las pagas extras que correspondan, pues si no se hiciese así el trabajador no las cobraría en ningún momento al no

hacerse el abono independiente en dos mensualidades adicionales; por el contrario si las pagas extras se abonasen en dos mensualidades adicionales además de las 12 ordinarias al año, sí se podrían descontar las partes proporcionales correspondientes a los días en que haya estado de baja por accidente laboral.

Si la empresa cumplió con lo establecido en el artículo 87.4 del XIV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, enviando a la Comisión Paritaria, la documentación para poder entrar dentro del sistema de competencias y por lo tanto realizar la implantación y desarrollo del Complemento de Desarrollo Profesional (CDP) en la misma y ha recibido de la Comisión Paritaria comunicación de que está dentro del sistema. ¿Cuándo y cuál será la cuantía a aplicar en la primera evaluación?

Para aquellas entidades que si hayan decido integrarse en el sistema, con efectos del 1 de enero de 2014, y la Paritaria les haya comunicado que están dentro del sistema, la primera evaluación deberá realizarse de forma obligatoria dentro de los dos años siguientes, o sea antes del 31 de diciembre de 2015, y por tanto, el primer CDP se percibirá como muy tarde el 1 de enero de 2016. La cuantía de de esta primera evaluación será del 1,9% del sueldo base anual (incluidas las pagas extras).

En caso de superar la evaluación, ¿cuál es la vigencia económica de ese nivel de desarrollo?

Una vez superada la evaluación el complemento se consolida. A partir de la primera evaluación las empresas, según recoge el art. 88 convocarán procesos de evaluación con una periodicidad máxima de tres años. Será en el ámbito de cada empresa donde se decida si la periodicidad será anual, bianual o trianual.

Los trabajadores cuya relación laboral con la empresa sea inferior a un año, en la fecha en la que se inicia el proceso de primera definición individual de competencias, ¿tienen obligación de someterse a dicha definición individual de competencias?

La definición individual se debe hacer con todos los trabajadores/as que voluntariamente se adhieran a este proceso evaluativo con independencia del tiempo que lleve en la empresa.

¿Qué supone para el trabajador no someterse a la evaluación? ¿Puede exigirle el empresario al trabajador/a que exprese por escrito su voluntad de no realizar la evaluación conducente a obtener el complemento desarrollo profesional?

Supone no cobrar el importe de ese complemento. Sí la empresa lo solicita por escrito, sí.

¿Y qué pasa si no se supera una evaluación de competencias?

En ese caso no se podrá cobrar el complemento de desarrollo profesional en el plazo establecido, si se trata de la primera evaluación a la que te sometes. Si es la segunda, tercera o siguientes evaluaciones, se seguirá percibiendo el complemento de desarrollo profesional del mes anterior, sin el incremento correspondiente al siguiente tramo.

En cualquier caso, si la evaluación no es positiva, se tiene derecho a que la empresa facilite la formación necesaria para alcanzar los objetivos no superados. Si la empresa no lo hace, se tiene derecho a reclamar el incremento, como si se hubiese superado

todos los objetivos.

El plan de formación individualizado, ¿debe realizarse en horario laboral y financiado por la empresa? Si el trabajador/a ha recibido formación para la competencia y no mejora, ¿qué ocurre?

La dirección de la empresa que diseña el plan de formación individualizado, es la que debe poner los medios financieros y de horarios laborales en los que se va a realizar la formación.

Si la evaluación no ha sido positiva, pero la empresa facilita la formación necesaria para superarla, ¿hay que esperar otros tres años para volver a presentarme al proceso de evaluación siguiente?

No. En cuanto se haya acabado la formación propuesta por la empresa y se esté convencido o convencida de que se puede superar los objetivos, se puede solicitar una nueva evaluación y si es positiva, cobrar el tramo del complemento que corresponda.

¿Puede tener alguna consecuencia o repercusión para la persona trabajadora el no querer hacer el itinerario formativo una vez que no ha superado positivamente la evaluación?

No lo cobrará.

En caso de un trabajador que no está conforme con la evaluación realizada ¿A qué órgano es a quién debe dirigirse?

El art. 88.10 establece que “si el trabajador no está de acuerdo con el resultado de la evaluación, o estándolo no se le ha propuesto el plan de formación individualizado definido en el párrafo anterior, podrá poner esta circunstancia en conocimiento de la representación legal de los trabajadores de la empresa, que analizará la situación con el empresario”.

¿Las empresas están obligadas a comunicar las estadísticas de los resultados de la evaluación a la Comisión Paritaria?

Sí, deben comunicar en el formato que aparece en el anexo 2 la estadística de los resultados de la evaluación, que deberá contar con la firma de la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.

Si hay un número alto de trabajadores con evaluación negativa ¿qué se puede hacer?

El convenio prevé que en estos casos que la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá intervenir para ver las causas de esa anómala situación. De apreciar mala fe por parte del empresario o una mala práctica en el proceso de evaluación (objetivos inadecuados, arbitrariedad, etc.) la Comisión Paritaria dará por superada la evaluación a todos los trabajadores evaluados negativamente, adquiriendo éstos el derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional desde la misma fecha en que lo cobraron quienes sí superaron la evaluación.

¿La instauración del Sistema de gestión de personas por competencias implica el deber por parte de la empresa de realizar una evaluación inicial de competencias cada vez que contrate a un trabajador? Si es así, ¿Cuál es el plazo para realizar dicha

evaluación? Si no es así, ¿Cuándo procedería la evaluación de competencias de dicho trabajador?

Es obligación de la empresa, siempre que esta esté adscrita al sistema de Desarrollo Profesional, cada vez que contrate un trabajador asignarle su perfil de puesto de trabajo. En un plazo de 6 meses debe de realizar una primera definición objetiva del nivel de cualificación de partida de ese trabajador, lo que supone un análisis de su situación identificando cual es su nivel de partida respecto del grado de desarrollo competencial inicial con el objetivo de aplicar un plan de mejora individual que en su caso proceda para finalmente cerrar el primer proceso o tramo de evaluación que permita generar el complemento de desarrollo profesional en los término establecidos en el art.89 del Convenio Colectivo.

Si no se realiza la puesta en marcha del Sistema de Desarrollo Profesional, ¿Cuándo hay que aplicar en las nóminas el CDP? ¿Se debería haber aplicado a toda la plantilla que en ese momento formase parte de la empresa con independencia de su antigüedad, o existen excepciones/limitaciones al respecto?

El CDP se genera automáticamente a partir del 1 de julio de 2012, para aquellas entidades que decidan no integrarse en el sistema de desarrollo profesional antes del 31 de diciembre de 2013, por lo que el primer CDP se percibe en la nómina del 1 de julio de 2015, y en cuantía del 3,7% establecida en las tablas salariales, a todo trabajador/a que tenga una antigüedad antes del 1 de julio de 2012 y a partir de ese momento, a todo el personal según vaya cumpliendo tres años de antigüedad en la empresa.

¿El Complemento de desarrollo Profesional se aplica sólo sobre el salario base y parte proporcional de las pagas extras?

Si, este complemento se aplica sólo sobre el Salario Base Anual (concepto que incluye las pagas extraordinarias)

¿Puede la empresa exigir la realización de las horas del 10% de la bolsa para un CEE teniendo en cuenta que sobrepasan los límites legales y son trabajadores/as con discapacidad?

Según el artículo 49 en su apartado 2 la empresa puede pedir este 10% de la bolsa de horas, entendiendo que no pueden pasarse los límites legales establecidos en este convenio para la regulación de la jornada (descansos mínimos, jornadas máximas diarias, semanales y anuales, etc.).

En caso de hacerlas, ¿Se deben considerar como horas extraordinarias?

Las horas realizadas con cargo a la bolsa de horas susceptibles de distribución irregular, en ningún caso serán horas extraordinarias mientras no se supere la jornada anual.