

Madrid, 9 de julio de 2019

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros a
personas con discapacidad

EC10601

PUBLICACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Estimados amigos:

El pasado día 4 de julio de 2019, ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el ***XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, Convenio Colectivo de Educación Especial***.

El texto del BOE lo podéis ver en el siguiente enlace web:

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/07/04/pdfs/BOE-A-2019-9974.pdf>

En la circular remitida en fecha 20 de marzo de 2019 (Doc. Ref.:EC 10431) se os informó detalladamente de las novedades incluidas en dicho Convenio (jornada, vacaciones, incremento salarial, etc.)

Asimismo, recibiréis una publicación propia de Escuelas Católicas con el texto del nuevo Convenio Colectivo.

1.- PAGO DE ATRASOS.

Como sabéis, el XV Convenio Colectivo retrotrae los efectos económicos a fecha de 1 de enero de 2019.

Dada la complejidad de los acuerdos salariales que se contemplan en el nuevo Convenio Colectivo como consecuencia de la publicación del SMI, especialmente en el subsector de los Centros asistenciales y Centros Especiales de Empleo, os recordamos lo que ya adelantamos en la circular anterior donde os informábamos de la firma del Convenio Colectivo.

Centros de Educación Especial:

Respecto a los salarios debéis tener en cuenta lo siguiente:

1.- Personal Complementario y PAS: Todo el Capítulo de salarios del personal de los Centros Educativos se regula en la parte específica del Convenio, Anexo V y Disposiciones Transitorias, donde por primera vez se hace un reconocimiento expreso a que los salarios del personal de los Centros de Educación Especial respetarán siempre lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) en cada momento, dando así cumplimiento a los límites legales que se establecen en el artículo 117 de la Ley Orgánica de Educación (LOE).

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

Como consecuencia, las tablas salariales correspondientes al año 2019, han tenido en cuenta la subida de los módulos del concierto educativo publicados en la LPGE, a fin de evitar la pérdida de poder adquisitivo del personal de los centros.

Las tablas de 2019, que se retrotraen al mes de enero, figuran en el Anexo IV y los centros ya pueden proceder al abono de los atrasos generados. Para ello, dispondrán del plazo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE para el abono de los mismos, según se establece en el párrafo segundo del artículo 6 del nuevo Convenio Colectivo, es decir, hasta el 4 de octubre de 2019.

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 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 2ª, 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 lo que las tablas salariales que figuran en el Anexo V, para el personal docente en pago delegado, 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.- 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).

Estos salarios se retrotraen al mes de enero de 2019, por lo que ya podéis proceder a la actualización de este personal y al abono de los atrasos correspondientes.

Centros Asistenciales y Especiales de Empleo

1.- Salario base: Será el que se establece en las tablas salariales.

2.- 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 XIV 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.

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, en el primer nivel de desarrollo, N1 será percibido por el trabajador desde el 1 de enero de 2019, sólo para aquellas personas 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.

Además de lo anterior, para el cálculo del salario del año 2019 debéis tener en cuenta las cuantías que los trabajadores hubieran generado por el antiguo CDP como consecuencia de la aplicación del XIV Convenio Colectivo.

En este caso, el nuevo Convenio Colectivo ha establecido que se le mantendrán las cantidades percibidas, si bien podrán ser compensadas con el nuevo complemento, N.1, con el límite máximo del 5,6%. La cantidad que resulte será incluida como complemento personal no absorbible ni actualizable.

Ejemplos:

Ej. 1: Trabajador incorporado a la empresa antes del 1 de julio de 2016 al que la empresa hubiera hecho el acomodo del CDP conforme establecía el XIV Convenio

Colectivo (3,7%+ 3,7%): El cálculo daría un porcentaje total abonado al trabajador por el antiguo CDP del 7,4% del salario base. Teniendo en cuenta lo que te exponía en el párrafo anterior, el salario de 2019 se correspondería con la siguiente fórmula:

Salario 2019 = SB XV Convenio + N1 XV Convenio + CDP XIV Convenio (7,4%-5,6%= 1,8%).

Ej. 2: Trabajador incorporado antes el 1 de julio de 2016 que cobra un CDP igual o inferior al 5,6%:

Salario 2019 = SB XV Convenio + N1.

2.- 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 de 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.

3.- PAGO DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

El plazo para el ingreso de las cuotas a la Seguridad Social finaliza el último día del mes siguiente a la fecha de abono de los atrasos.

Por cada mes de atrasos que se pague se tiene que presentar un documento de cotización TC-2, con arreglo a las bases, tipos, topes y condiciones de los meses a los que correspondan los salarios abonados y un modelo TC-1 de resumen de todos los TC-2. En el documento de cotización TC-1 se tiene que señalar la fecha de publicación del Convenio colectivo en el BOE.

4.- IMPUTACIÓN TEMPORAL Y RETENCIÓN A CUENTA DEL IRPF A APLICAR POR EL ABONO DE ATRASOS POR LAS ACTUALIZACIONES SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2019

En el ámbito tributario del IRPF, la imputación temporal de los rendimientos del trabajo a un determinado período impositivo (año) viene determinada por la fecha en que dichos rendimientos sean exigibles por su perceptor.

Dado que los atrasos por actualizaciones salariales corresponden al mismo año del abono, 2019, la exigibilidad de dichas retribuciones se produce en el presente año y, en consecuencia, a efectos del IRPF se trata de retribuciones del 2019.

La imputación temporal al año 2019 supone que cuando se abonen los citados atrasos habrá de practicarse la oportuna retención a cuenta del IRPF de acuerdo con las reglas generales, efectuando, cuando así proceda, la correspondiente regularización.

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

Un cordial saludo.



José María Alvira Duplá
Secretario General