

Situación y Análisis de los Convenios Colectivos en las Asociaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Castilla y León

AFACAYLE

Julio 2016

Revisado julio 2019 *

INTRODUCCIÓN

Este Estudio se hace a solicitud de las Asociaciones participantes en la jornada formativa organizada por AFACAYLE el pasado 7 de abril de 2016 denominada “Gestión de Personal”

Para tratar de ver diferencias y similitudes, hacemos un pequeño esquema a modo de resumen.

Tanto AFACAYLE como las distintas Asociaciones que han enviado los documentos de transparencia, que son un total de 14, se rigen por 2 convenios de ámbito estatal.

- AFA ALDEA DEL PUENTE
- AFA ARÉVALO
- AFA ASTORGA
- AFA BAÑEZA
- AFA BÉJAR
- AFA BELORADO
- AFA BIERZO
- AFA LACIANA
- AFA MEDINA DEL CAMPO
- AFA MERINDADES
- AFA MIRANDA DE EBRO
- AFA SANTA MARINA DEL REY
- AFA SALAMANCA
- AFA ZAMORA

Estos 2 Convenios son:

1. XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

*(Publicado en el BOE de 4 de julio de 2019)
Vigente hasta el 31 de diciembre de 2021*

2. VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

*(Publicado en el BOE de 21 de septiembre de 2018)
En el BOE de 29 de marzo de 2019, se publica la Resolución de 19 de marzo de 2019 con las tablas salariales para 2019.*

El contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final del presente convenio.

CONVENIOS

El convenio colectivo es una fuente específica del D.T (Derecho del Trabajador), nacida del poder normativo ejercido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y los empresarios, en virtud del principio de autonomía colectiva. Por tanto, no es una fuente estatal, sino que se materializa a través de entes y organismos privados.

Ese poder normativo es ejercitado a través de un derecho: el derecho a la negociación colectiva previsto en artículo 37 1 de la Constitución.

El convenio colectivo surge porque las posiciones de los empresarios y los trabajadores no son iguales. El empresario se encuentra en situación de predominio, en virtud de la cual, se haya capacitado para imponer a los trabajadores las condiciones de trabajo que le interesen.

A través de la negociación colectiva, se pretende equilibrar las posiciones de ambas partes. Al mismo tiempo, se intenta superar las insuficiencias de la contratación individual.

Así mismo, a través de la negociación colectiva, se pretende la pacificación, en la medida de lo posible, de los intereses en conflicto de ambos grupos sociales.

CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVO

Podemos definirlo como un pacto o acuerdo colectivo suscrito entre organizaciones o asociaciones sindicales de una parte, y empresarios u organizaciones empresariales de otra parte. Pacto a través del cual se fijan las condiciones de trabajo que van a seguir en su ámbito de aplicación. Por esto:

- El convenio colectivo es un acuerdo libre de voluntades.
- El convenio colectivo es un acuerdo sindical, y es así porque siempre aparecen negociando por la parte de los trabajadores organizaciones o asociaciones sindicales. Así, mientras que por la parte empresarial puede negociar directamente el empresario o sus representantes, por la parte de los trabajadores siempre han de negociar los representantes de los trabajadores, siendo éstos, fundamentalmente, los sindicatos.
- Es un acuerdo de eficacia normativa, en tanto en cuanto su objetivo es regular las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación.
- Es un pacto documentado por escrito y sometido a un proceso de elaboración protegido por la ley. Título 3 del E.T. (Estatuto de los Trabajadores)

OBJETIVOS QUE CUMPLE EL CONVENIO

- * A través del convenio colectivo, se consigue la socialización del D.T. Es decir, la participación de los trabajadores y empresarios en la regulación de sus relaciones.
- * A través del convenio colectivo se pretende equilibrar las posiciones de empresarios y trabajadores, inicialmente desiguales. Pese a todo, las relaciones no se equilibran.
- * Es una norma muy cercana a sus destinatarios, capaz por ello de adaptarse a las necesidades de éstos y a los cambios técnicos y económicos.

XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad

Este Convenio lo aplican: AFACAYLE, AFA ARÉVALO, AFA BÉJAR Y AFA SALAMANCA

- * Novedades respecto al Convenio anterior

TIEMPO DE TRABAJO

CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

JORNADA DE TRABAJO Art. 92

El trabajador/a 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 de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.

TRABAJO A TURNOS Art. 93

- ✓ Puede acumular por periodos de hasta cuatro semanas, medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Se tendrá en cuenta la rotación de los turnos. No se podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
- ✓ Prioridad en los turnos a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Prioridad para quien tenga a su exclusivo cargo menores de 6 años o personas con discapacidad que requieran atención permanente.
- ✓ En lo no previsto en este artículo se atenderá el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo

PERMISOS

AUSENCIAS JUSTIFICADAS. Art. 52 (Retribuidos)

- ✓ 15 días naturales continuados por matrimonio o unión de hecho.
- ✓ 3 días por nacimiento de hijo. **Así mismo se concederán 2 días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.**
- ✓ **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.
 - 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la 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.

- ✓ 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.
- ✓ 1 día laborable por boda de un hijo o un hermano.
- ✓ 7 días por fallecimiento de hijo o cónyuge.
- ✓ 3 días por fallecimiento de padres o hermanos.
- ✓ 2 días por fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad.
- ✓ En los tres casos anteriores, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.
- ✓ Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Los trabajadores dispondrán de **un máximo 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.** Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

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 que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

NO RETRIBUIDOS. Art. 53

Un único permiso sin sueldo al año sea cual sea su duración y que como máximo será de 90 días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo.

Quedando prohibido realizar actividad remunerada equivalente a la realizada en la empresa.

Con carácter excepcional por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, enfermedad o finalización de estudios, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, sin que exceda de 90 días.

Una vez agotadas las 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas, tendrán la consideración de permiso no retribuido las ausencias para visita médica que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS. Art. 58

De hasta **dos meses** dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o

parientes de primer grado o acompañamiento de familiares de primer grado con enfermedad crónica o discapacidades graves.

VACACIONES Art. 51

- ✓ Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.
- ✓ Por necesidades de la empresa podrán disfrutarse en dos periodos, ninguno de ellos menor de 14 días naturales continuados. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.
- ✓ Sólo a efectos de cómputo de días de vacaciones no se consideran como laborables los sábados, domingos y festivos incluidos dentro del periodo de vacaciones.
- ✓ El periodo preferente para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- ✓ Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y comunicada a la empresa en el plazo de 24 horas siguientes, no se computará a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. Los días de vacaciones coincidentes, se disfrutaran cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los 18 meses, siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.
- ✓ Cuando el periodo de vacaciones coincida con una situación de IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

TABLAS SALARIALES

Retribuciones 2015 (DEROGADAS)

Disposición transitoria primera. Complemento de puesto XV Convenio.

Debido al cambio de estructura en las tablas salariales entre el XIV y XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, se establece un complemento específico para los cinco puestos que al encuadrarse en la nueva estructura profesional tienen un salario base menor que el salario base recogido para dicho puesto en el anterior Convenio.

Estos puestos son:

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de producción.
3. Jefe/a 1^a de administración.
4. Adjunto a la producción.
5. Técnico/a de gestión administrativa.

Todos estos puestos se encuadran en el nuevo Convenio en el grupo profesional: III Personal Técnico en el apartado uno: Personal Técnico Superior y por tanto su acomodo salarial se hará en función a la siguiente fórmula:

Salario Base del puesto según tablas XIV Convenio – 1157, 21 = Complemento de puesto del XV Convenio.

Este complemento tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revalorizable en función de los incrementos que experimente el salario base.

ANEXO II

Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior Convenio a los grupos profesionales que se establecen en este Convenio Colectivo correspondientes a centros especiales de empleo y centros de atención especializada

Se establece la siguiente tabla de conversión de la clasificación profesional para su acomodación.

Clasificación XV Convenio Colectivo		Clasificación XIV Convenio Colectivo
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado.
		Psicólogo/a Clínico.
	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado.
		Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social.
		Terapeuta Ocupacional.
		Logopeda.
		Fisioterapeuta.
		Pedagogo/a/Psicopedagogo/a.
		Diplomado/a Universitario/a en enfermería.
		Psicomotricista.

Clasificación XV Convenio Colectivo		Clasificación XIV Convenio Colectivo
Grupo III. Personal técnico.	Técnico nivel 1. Superior	Encargado/a de Taller.
		Monitor/a-educador/a.
		Preparador/a laboral.
		Técnico de gestión administrativa.
		Interprete de lengua de signos.
		Técnico Superior en Integración Social /Técnico en Programas de prevención e inserción social.
		Profesor/a de taller.
		Técnico especialista.
		Gobernante/a.
		Jefe/a de Cocina.
		Jefe de Producción/Jefe de Administración.
		Adjunto/a de producción.
	Jefe/a 1.ª administración.	
	Técnico.	Cocinero/a.
		Conductor/a.
		Oficial/a 1.ª administración *.
		Oficial/a 2.ª administración.
		Oficial/a 1.ª oficios *.
		Oficial/a 2.ª oficios.
		Cuidador/a.
		Auxiliar de enfermería.
Asistente/a personal.		
Oficial /a especialista.		
Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa.	
	Ayudante de cocina.	
	Auxiliar de servicios generales.	
	Personal de servicios domésticos.	
	Auxiliar especialista.	
Operario/a**.		
Grupo IV. Operario/Auxiliar.	Operario / Auxiliar.	Operario/a con necesidad de apoyo Operario/a.**

* En relación a los oficiales de 1.ª con carácter general su acomodo corresponderá a técnico, correspondiéndoles un Salario base de 990 euros, salvo aquellos que desempeñen puestos propios de titulaciones Técnicas de Grado Superior y estuviesen en disposición de la misma. Ej.: En el caso de Mantenimiento de edificios cuando la persona trabajadora tenga la titulación de FPII Técnico superior en mantenimiento de edificios. En el supuesto de puestos genéricos, que no les fuera requerido formación específica y que por tanto el trabajador no disponga de ella se atenderá al carácter general del acomodo.

Para cualquier duda sobre el acomodo entre la relación de puestos del XIV Convenio y la nueva clasificación profesional del XV. Las partes podrán dirigirse a la Comisión Paritaria a fin de que esta pueda resolver al respecto.

** Las personas que ocupen puestos de operario al amparo de lo dispuesto en el XIV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad, acomodarán:

1. En el grupo profesional de operario: en aquellos casos en los que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 88 para ser contratados como operarios al amparo del presente Convenio.
2. En el Grupo Profesional III, como Técnico Auxiliar, en aquellos casos no contemplados en el supuesto anterior.

ANEXO III

Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2019, 2020 y 2021

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (7,50 %)	SB+N1	CD N2 (5,50 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3.	1.750,00	131,25	1.881,25	96,25	1.977,50
	Titulado nivel 2.	1.330,00	99,75	1.429,75	73,15	1.502,90
Grupo III. Personal Técnico.	Técnico Superior nivel 1.	1.225,00	91,88	1.316,88	67,38	1.384,25
	Técnico.	990,00	74,25	1.064,25	54,45	1.118,70
	Técnico Auxiliar 2019.	900,00	67,50	967,50	49,50	1.017,00
	Técnico Auxiliar 2020.	900,00	67,50	967,50	49,50	1.017,00
	Técnico Auxiliar 2021.	930,00	69,75	999,75	51,15	1.050,90
Grupo IV. Operario.	Operario* / Auxiliar 2019.	737,00	55,28	792,28	40,54	832,81
	Operario* / Auxiliar 2020.	774,00	58,05	832,05	42,57	874,62
	Operario / Auxiliar 2021.	800,00	60,00	860,00	44,00	904,00

* Será de aplicación, en los casos que proceda, la Disposición Transitoria cuarta. Aplicación del SMI.

VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Este Convenio lo aplican: AFA ALDEA DEL PUENTE, AFA ASTORGA, AFA BELORADO, AFA BIERZO, AFA LACIANA, AFA MEDINA DEL CAMPO, AFA SANTA MARINA DEL REY Y AFA ZAMORA

* **Novedades respecto al Convenio anterior**

TIEMPO DE TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS Art. 39

Se establece una jornada máxima anual de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1755 horas.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

***Por lo que respecta al descanso semanal, se manifiesta expresamente que el mismo, no podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado.**

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

***La situación de incapacidad temporal, así como la lactancia se considerarán como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan, en ningún caso, originar déficit o exceso de jornada.**

PERMISOS

LICENCIAS RETRIBUIDAS. Art. 53

- ✓ 15 días naturales continuados por matrimonio.
- ✓ 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora.
- ✓ 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50

kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales.

- ✓ 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.
- ✓ 1 día por traslado del domicilio habitual.
- ✓ Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- ✓ 1 día natural para concurrir a exámenes.
- ✓ La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

* En relación a los permisos retribuidos, se añaden tres novedades:

Causas de finalización en los casos de permisos por hospitalización:

- El transcurso de 3 días de hospitalización sin alta médica, o 5 en su caso.
- El alta médica antes de que transcurran dichos 3 días o 5 en su caso.

Acompañamiento de un hijo a la consulta médica: Se concederá el permiso, por el tiempo indispensable, durante 3 veces al año, siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento.

Cómputo de permisos por matrimonio, nacimiento de hijo/a, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización:

Se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando dicho hecho sucediera en día festivo o descanso semanal.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS. Art. 54

Licencia por asuntos propios: **3 meses al año**, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes).

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

VACACIONES Art. 41

- ✓ El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales.
- ✓ En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.
- ✓ Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- ✓ El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal.
- ✓ El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa.
- ✓ El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones.
- ✓ El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.
- ✓ El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.
- ✓ En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

* A partir del de enero de 2017 la retribución correspondiente al periodo de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma de lo siguiente:

- Salario base
- Plus antigüedad
- Complemento de garantía *ad personam*
- Plus nocturnidad del personal fijo de noche
- Promedio mensual de las variables devengadas (plus nocturnidad del personal que no está fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales, y plus de disponibilidad)

TABLAS SALARIALES

Retribuciones 2018 (DEROGADAS)

* Retribuciones 2019 (VIGENTES)

[Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la revisión y las tablas salariales para 2019 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.](#)

Visto el texto de la revisión y de las tablas salariales para el año 2019 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (código de convenio 99010825011997), publicado en el «BOE» de 2 de septiembre de 2018, revisión y tablas que han sido suscritas, con fecha 28 de febrero de 2019, por la Comisión paritaria del citado Convenio, en la que están integradas las Asociaciones Empresariales FED, LARES Y AESTE y la Organización Sindical CC.OO., firmantes de dicho Convenio en representación, respectivamente, de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Tablas salariales 2019 ultractividad

<i>Residencias personas mayores</i>							
Cat. profesional	S. base	Antig	Fest/dom	H. noct	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Administrador.	1807,74	18,74	18,71	3,53	20,79	24,94	59,89
Gerente.	1807,74	18,74	18,71	3,53	20,79	24,94	59,89
Director.	1807,74	18,74	18,71	3,53	20,79	24,94	59,89
Médico.	1539,92	18,74	18,71	3,01	20,79	21,24	51,03
Titulado Superior.	1539,92	18,74	18,71	3,01	20,79	21,24	51,03
Supervisor.	1347,42	18,74	18,71	2,63	20,79	18,59	44,65

Residencias personas mayores							
Cat. profesional	S. base	Antig	Fest/dom	H. noct	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
ATS/DUE.	1347,42	18,74	18,71	2,63	20,79	18,59	44,65
Trabajador Social.	1251,19	18,74	18,71	2,45	20,79	17,26	41,46
Fisioterapeuta.	1251,19	18,74	18,71	2,45	20,79	17,26	41,46
Terapeuta Ocupacional.	1251,19	18,74	18,71	2,45	20,79	17,26	41,46
Titulado Medio.	1224,60	18,74	18,71	2,40	20,79	16,89	40,57
Gobernante.	1034,61	18,74	18,71	2,02	20,79	14,27	34,29
TASOC.	1013,45	18,74	18,71	1,97	20,79	13,98	33,58
Oficial Mantenimiento.	1013,45	18,74	18,71	1,97	20,79	13,98	33,58
Oficial Administrativo.	1013,45	18,74	18,71	1,97	20,79	13,98	33,58
Conductor.	997,16	18,74	18,71	1,94	20,79	13,75	33,04
Gerocultor.	997,16	18,74	18,71	1,94	20,79	13,75	33,04
Cocinero.	997,16	18,74	18,71	1,94	20,79	13,75	33,04
Jardinero.	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
Auxiliar Mantenimiento.	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
Auxiliar Administrativo.	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
Portero-Recepcionista.	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
Limpiador/Planchador.	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95
Pinche Cocina.	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95
Ayudante Oficios varios.	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95
Personal no cualificado.	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95

Servicio ayuda a domicilio							
Cat. profesional	S. base	Antig	Fest/dom	H. noct	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Responsable Coordinación.	2018,10	18,74	18,71	4,02	20,79	27,84	66,87
Jefe Administrativo.	1505,33	18,74	18,71	3,00	20,79	20,77	49,88
Coordinador.	1426,57	18,74	18,71	2,84	20,79	19,67	47,27
Oficial Administrativo.	1301,13	18,74	18,71	2,60	20,79	17,94	43,10
Ayudante Coordinación.	1141,27	18,74	18,71	2,27	20,79	15,75	37,82
Auxiliar Administrativo.	984,65	18,74	18,71	1,96	20,79	13,59	32,63
Auxiliar Ayuda Domicilio.	984,65	18,74	18,71	1,96	20,79	13,59	32,63

Servicio Teleasistencia							
Cat. profesional	S. base	Antig	Fest/dom	H. noct	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Director Gerente.	1538,84	18,74	18,71	3,01	20,79	21,23	50,98
Director Centro Teleasistencia.	1491,89	18,74	18,71	2,91	20,79	20,58	49,43
Director Territorial.	1468,44	18,74	18,71	2,86	20,79	20,26	48,66
Supervisor.	1444,97	18,74	18,71	2,82	20,79	19,93	47,88
Coordinador.	1248,26	18,74	18,71	2,44	20,79	17,22	41,36
Técnico Informático.	1267,03	18,74	18,71	2,48	20,79	17,48	41,99
Oficial Teleasistencia.	1159,10	18,74	18,71	2,26	20,79	15,99	38,41
Teleoperador.	1071,16	18,74	18,71	2,08	20,79	14,78	35,49
Instalador.	1032,39	18,74	18,71	2,01	20,79	14,24	34,22
Auxiliar Administrativo.	984,37	18,74	18,71	1,92	20,79	13,58	32,62
Telefonista/Recepcionista.	984,37	18,74	18,71	1,92	20,79	13,58	32,62