PROPUESTAS PATRONALES

MESA 19 DE MARZO DE 2024

1.- Actualización salarial

Mantener tal y como está redactado el actual artículo 32.

2.- Cláusula complementos autonómicos (Art. 41)

Aclarar los complementos autonómicos para vincularlos fehacientemente al pago por la administración competente, en sentido similar a educación concertada. Y que este complemento forme parte del salario de referencia de grupo.

3.- Artículo 29. (sobre el texto sindical presentado en la reunión de febrero 2024)

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. Los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, se regularan en materia salarial por lo establecido en el Convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente Convenio.

~~Igualmente, los centros especiales de empleo regulados en el citado artículo 43.4 que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los Convenios que resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación reservada. Esta afectación a las tablas salariales relativas a la actividad que realicen los trabajadores será de aplicación para los procesos de licitación que se publiquen~~

~~posteriormente a la entrada en vigor de este Convenio y así lo establezcan los mencionados procesos.~~

~~-El complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40 del presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros especiales de empleo, a excepción de los que se consagran exclusivamente en objetivo y finalidad a la inclusión laboral y social de personas con discapacidad y que cumplen los siguientes requisitos: los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social~~

~~-~~

~~a) Su plantilla está conformada al menos en un 70% por personas con discapacidad con especiales dificultades para la inserción laboral, en los términos que recoge el RD 469-2006 de 21 de abril de unidades de apoyo en su artículo 3.1 y que son:~~

~~a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.~~

~~b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.~~

~~b) Que al menos el 75 % de las personas con discapacidad que integran la plantilla estén contratadas en modalidad indefinida. No se tendrán en cuenta para el cómputo de la plantilla los contratos en formación y el aprendizaje.~~

~~c) Que dichos centros especiales de empleo tengan programas de inserción laboral en empresa ordinaria de manera constatable y que puedan acreditar inserciones en empresa ordinaria de las personas con discapacidad con especiales dificultades. Por ello, estos centros deberán prestar acciones de trabajo con apoyo en empresa ordinaria a un número mínimo de personas con discapacidad equivalente al 30% de su plantilla, computada según lo que prevé la letra b) anterior.~~

~~Los centros especiales de empleo que decidan acogerse a la excepción regulada en el presente apartado deberán hacer entrega a la representación legal de las personas trabajadoras de la documentación que acredite el cumplimiento de cada uno de los requisitos indicados. En aquellos centros donde no exista representación legal, dicha documentación deberá estar a disposición de las personas trabajadoras afectadas.~~

3. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

4. A los solos efectos de cálculo de los costes salariales para la suscripción de cualquier relación jurídica con terceros, se establece un salario de referencia del sector para cada grupo profesional. Este salario de referencia será la suma del salario base más los complementos de desarrollo y capacitación profesional regulado en el artículo 34, en sus dos niveles, así como, en su caso, el complemento de garantía **salarial regulado en el artículo 40**.

5. En el caso de los centros de educación especial se estará a lo establecido en el Título V del presente Convenio.

Artículo 30. Estructura salarial

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales y **en el propio articulado del convenio**.

2. Cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el ~~nuevo~~ complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los complementos regulados en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP), **el complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40** y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera. ~~Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.~~ **(Creemos que se ha colado porque no tiene sentido)**

~~El complemento de desarrollo profesional (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 percibiendo los trabajadores se integrarán en el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional, hasta un máximo de un 5,6 % de la cantidad que se viniera percibiendo como el antiguo~~

~~complemento de desarrollo profesional. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo por el antiguo CDP se integrará en un nuevo complemento personal no absorbible, no compensable y no revisable.~~

Los centros especiales de empleo que vengan rigiéndose en materia salarial por la establecido en otro convenio colectivo distinto en virtud del artículo 29.2 del ~~XV~~ presente Convenio colectivo, deberán adecuar las retribuciones satisfechas a sus trabajadores y trabajadoras a la estructura salarial y conceptos reconocidos en el presente convenio, incluido el nuevo complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40 del presente texto. Dicha adaptación no podrá suponer de ningún modo una merma retributiva para los mismos.

Las empresas que vengan abonando a sus trabajadores y trabajadoras retribuciones mayores a las correspondientes de acuerdo con el XV Convenio colectivo, deberán en todo caso mantener su abono en las mismas condiciones en las que les venían siendo satisfechas.

3. Cada trabajador o trabajadora de centro educación especial percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, y el complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad tiene carácter no compensable y no absorbible.

4. Mediante acuerdos o pactos de empresa podrán establecerse otros conceptos retributivos que también tengan carácter mínimo a efectos del apartado anterior.

5. Sin perjuicio de lo anterior, formarán parte del salario de los trabajadores aquellos complementos retributivos autonómicos que estén en vigor o que puedan negociarse en el ámbito temporal de este Convenio.

Artículo 40. Complemento de Garantía Salarial

1. Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo no considerados de iniciativa social según el artículo 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, ~~excepcionados en la regulación establecida en el artículo 29.2,~~ tendrán garantizado un salario al menos igual al establecido en el convenio colectivo aplicable al sector de la actividad productiva de bienes o servicios en el que dichos trabajadores y trabajadoras desempeñen su trabajo.

2. Cuando el salario fijado en el presente Convenio, en cómputo anual y en 14 pagas, sea inferior al que correspondería de acuerdo con el convenio colectivo del sector de la actividad en la que preste servicios a una persona trabajadora con puesto de trabajo y jornada equivalentes, la diferencia se

compensará con el abono a dichos trabajadores y trabajadoras de un complemento de garantía salarial de devengo mensual.

Para el cálculo del indicado complemento se tendrán en consideración las condiciones salariales de ambos convenios, fijas y variables, consideradas en su conjunto y en cómputo ~~mensual~~ ~~anual~~ **teniendo en cuenta el salario de los 12 meses inmediatamente anteriores a realizar el cálculo, el resultado será revisado anualmente conforme se establece en este artículo.** No se incluirán en el indicado cálculo el complemento de desarrollo y capacitación profesional regulado en el art. 34, y los complementos de dirección y coordinación regulados en el art. 45, así como de sus partes proporcionales de las pagas extraordinarias, que no podrán compensarse ni absorberse.

3. La empresa deberá informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras al momento de su contratación del convenio colectivo, grupo profesional, categoría profesional y/o nivel salarial tomados en consideración para el cálculo del complemento de garantía salarial. Misma obligación operará en el caso de que se produzca algún cambio en relación a dicho convenio del sector de actividad o al puesto de trabajo, debiendo informar al trabajador o trabajadora con la suficiente antelación.

4. En caso de que, por decisión de la empresa, el trabajador o trabajadora pase a desarrollar sus servicios en un puesto de trabajo que tenga asignado en el convenio del sector de la actividad un salario inferior al correspondiente al puesto de origen, el mismo conservará transitoriamente el derecho al cobro del importe mensual promedio del complemento de garantía salarial percibido los 6 últimos meses, al menos hasta 12 meses desde que se haga efectivo el cambio.

5. La comisión paritaria de este Convenio colectivo general, como órgano encargado de la interpretación y aplicación del mismo, decidirá acerca de la adecuación del convenio colectivo a la actividad en la que los trabajadores y trabajadoras desempeñen su trabajo, y del correcto encaje de los grupos profesionales, categorías profesionales y/o niveles salariales del mismo en el sistema de clasificación profesional del presente Convenio.

5.- Permisos

Capítulo V

Permisos, Excedencias

Artículo 52. Ausencias justificadas

Con carácter general todas las personas trabajadoras reguladas por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse, previo aviso y justificación, tres días antes de la celebración o inscripción, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso y, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

b) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3. b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio y, mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado, será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

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.

b bis) Siete días por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente;

Tres días por fallecimiento de padres o hermanos

Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.

Así mismo, en aplicación del apartado 3. b Bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, se entenderá por desplazamiento el traslado superior a 150 kilómetros ~~250 kilómetros~~ en este caso el permiso se ampliará en dos días naturales.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

e) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

f) 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 salvo el supuesto de hospitalización contemplado en el apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante. En el caso de hospitalización de parientes hasta

primer grado de consanguinidad, si el permiso se disfruta de manera ininterrumpida el permiso se mantendrá todos los días **que no haya podido disfrutar del permiso** con independencia del día del alta hospitalaria, hasta que se produzca el alta médica.

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.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. Permisos no retribuidos y **suspensión del contrato por permiso parental**

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la

duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto f) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas 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.

~~A los trabajadores con relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo no se les aplica esta previsión sino que se regirán por lo previsto en el artículo 96 del presente convenio.~~

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, que tendrá la consideración de suspensión del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez SIETE días o la coneretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en aquellos supuestos en que el servicio no pueda prestarse con los requisitos de suficiencia ~~o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa,~~ ésta se podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

~~Se entenderá que existe causa suficiente para aplazar la concesión del presente permiso aquellas situaciones que por coincidencia de solicitudes, de~~

~~otros permisos o cualquier otra situación o circunstancia quede mermada la prestación del servicio en las debidas condiciones o por protección de los propios trabajadores.~~

6.- Artículo 35. Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25 % del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario. Asimismo, aquellas personas trabajadoras que lo hubieran percibido habitualmente tendrán derecho a su percepción proporcional durante el periodo de vacaciones. Se entenderá por habitual cuando lo hubieran percibido durante seis o más meses de entre los once anteriores al inicio del periodo vacacional. El importe a abonar se calculará conforme al promedio de las cantidades percibidas durante dicho periodo de once meses.

Este complemento no se devengará en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier otra causa distinta del período de las vacaciones.

2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.