

Propuestas patronales para reunión Fundación SIMA 17 de mayo de 2024

AEDIS, ANCEE, CECE, Ey G y FEACEM

1. Propuesta económica para los años 2025-2027 de las asociaciones empresariales

- a) En primer lugar, se propone el mantenimiento de la fórmula de actualización salarial del art. 32 del XV convenio colectivo para los centros de atención especializada y los centros especiales de empleo.

Así, conforme al referido art. 32, a enero de 2025 deberán negociarse tablas salariales para el periodo de 2025 a 2027 (esto es, del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027), garantizándose como mínimo un incremento del 3,75% sobre el salario base.

Si en el plazo de tres meses (esto es, entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de marzo de 2025) las partes negociadoras no alcanzasen un acuerdo sobre las tablas para el referido periodo, se aplicará el siguiente incremento con efectos del 1 de enero de 2025:

- Un 50% del IPC acumulado de los 3 últimos años se aplicará al incremento del salario base.
 - El 50% restante del IPC acumulado se repartirá a partes iguales entre el nivel 1 del complemento de desarrollo y capacitación profesional (“N1”) y el nivel 2 (“N2”).
 - En todo caso, se garantizará un incremento mínimo del 3,75% de dicho salario base.
- b) El incremento del salario mínimo interprofesional en los últimos años ha provocado que se hayan diluido las diferencias retributivas entre trabajadores con diferentes niveles de desarrollo y capacitación dentro de los grupos profesionales de operario, auxiliar técnico y técnico, así como las diferencias retributivas entre estos mismos grupos profesionales.

Por ello, con el fin de mantener dichas diferencias retributivas, y siempre que el IPC acumulado en los tres años anteriores no sea superior al 12%, se creará un complemento de salario garantizado para los indicados grupos profesionales conforme a los siguientes importes:

- a. Para el operario, el importe del complemento será de 15 euros tras alcanzar el N1 y de otros 30 euros adicionales tras alcanzar el N2.
- b. Para el auxiliar técnico, el importe será de 15 euros hasta alcanzar el N1 y de otros 15 euros adicionales tras alcanzar el N1. Tras alcanzar el N2, este complemento dejará de abonarse.

- c. Para el técnico, el importe será de 40 euros hasta alcanzar el N1. Tras alcanzar el N1, este complemento dejará de abonarse.

2. Importe kilometraje

Se propone incrementar el kilometraje de 0,19 €/km a 0,26 €/km

3. 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.

4. 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.

5. 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 ACTUALES términos DEL CITADO R D LEY 5/2023, 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.

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.

6. Artículo 53. Permisos no retribuidos y 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 días o la concretada 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 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 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 aquéllas 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.