

INFORMACIÓN REUNIÓN DE MEDIACIÓN DE SEPTIEMBRE RELATIVA AL

XVI CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



ANTECEDENTES:



Tras más de **30 reuniones comenzadas a finales de 2021** por parte de la Mesa de Negociación del XVI Convenio de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, seis reuniones en la SIMA (órgano de mediación denominado Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y casi tres años de una nefasta negociación por parte de los sindicatos, parece ser que por fin habrá convenio...

El pasado 23 de septiembre hubo reunión en la SIMA que marcaba una propuesta del contenido de convenio al objeto de ser sometida a una ratificación interna de cada organización negociadora antes del 11 de octubre próximo. Si se llega un acuerdo por todas las partes parece ser que se establecerán una serie de reuniones para conformar la redacción del texto final del XVI Convenio, fijándose el 29 de noviembre de 2004 para su firma, por fin.



SITUACIÓN ACTUAL:



La propuesta de la SIMA es la siguiente:

1. NEGOCIACIÓN DE ACUERDOS AUTONÓMICOS (ART. 41)

En desarrollo de lo establecido en el artículo 4.4 de este convenio colectivo general, en las Comunidades y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar Acuerdos sobre las siguientes materias:



a) Complementos retributivos para todo el personal afectado por este Convenio sujetos al efectivo abono por parte de la Administración Pública correspondiente.

b) Premio por jubilación y paga extraordinaria por antigüedad, en centros educativos (artículo 113). Para facilitar el abono de la obligación que corresponde a la Administración Pública correspondiente, se podrán establecer acuerdos para regular un calendario de abono, en la línea de lo acordado en el Convenio de Educación concertada.

Se establece la posibilidad de negociar en las CCAA, otros complementos que sustituyan y/o complementen a la paga aquí establecida, como los sexenios, siempre y cuando se haga cargo de su abono la Administración educativa competente y sin que las empresas estén obligadas al pago de cantidad alguna por estos complementos.

c) Acuerdos de Mantenimiento del empleo para los centros educativos que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.

d) Acuerdos sobre configuración y dotación económica de los Equipos Directivos de los centros educativos acogidas a este convenio colectivo.

e) Medidas que favorezcan la reducción de jornada de trabajo del personal que presta servicios en los centros asistenciales, para aquellas personas trabajadoras que almacenen determinada edad y lleven prestando servicio en la empresa durante más de 10 años de forma ininterrumpida. Estas reducciones estarán condicionadas a la efectiva financiación y abono por parte de la Administración Pública correspondiente. En caso contrario, las empresas no serán responsables del abono.

f) Podrán alcanzarse Acuerdos sobre reducción de jornada laboral lectiva del personal docente de los centros educativos, mediante la dotación adicional de ratio profesor/aula suficiente para cubrir las obligaciones de lectividad que establece la legislación, estatal o autonómica, en cada momento. No se incluirán en estos acuerdos aquellos incrementos de ratio que obedezcan a motivos finalistas fijados por las administraciones educativas.

En aquellos territorios en los que no exista acuerdo sobre esta materia, será de aplicación el artículo 100 del actual Convenio.

2. IMPORTE KILOMETRAJE

Incremento del kilometraje de 0,19 €/km a 0,26 €/km.

3. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD (ART. 35)

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. EXCEDENCIAS Y LICENCIAS SIN SUELDO:

4.1. PERMISO PARENTAL:

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 soliciten este derecho por el mismo sujeto causante, o aquellos casos en los que no pueda quedar el servicio debidamente atendido, de tal manera, que el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

4.2. EXCEDENCIA VIOLENCIA DE GÉNERO

Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre 3 meses y 1 año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, quedando asegurada la confidencialidad de la situación.

4.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Las personas trabajadoras que deseen dedicarse a la mejora de su formación o su perfeccionamiento profesional podrán solicitar una excedencia voluntaria de un año de duración con reserva del puesto de trabajo siempre y cuando acrediten 8 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

En el resto de los casos la excedencia voluntaria se registrará conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, no obstante, de mutuo acuerdo podrán las partes pactar un período de duración de reserva del puesto de trabajo.

5. AUSENCIAS JUSTIFICADAS (ART. 52)

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 Decreto 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 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 o 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. ACTUALIZACIÓN SALARIAL (ART. 32)

- **A 1 de enero de 2025** se actualizarán los salarios base en un 10%, manteniéndose el N1 y el N2 al 9,2% y 7,2 % del salario base actualizado.
- **SB Operario** = 1.000€.
- **1 de enero de 2026** se propone incrementar el SB 2025+1,50%
- **1 de enero de 2027** se propone incrementar el SB 2026+ 1,50%
- **1 de enero de 2028** las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos devengarán un N3 2,75% SB 2028. Los requisitos de devengo serán estarán vinculados a la permanencia de tres años tras el devengo del N2 y la realización de la formación prevista por la empresa.
- **Nueva redacción artículo 32: A partir del 1 enero de 2028, la actualización salarial anual, salvo que las partes adopten otro acuerdo, en el plazo de 6 meses, tras la denuncia del Convenio, la actualización salarial será:**
 - SB anterior del año anterior + IPC año anterior con el límite mínimo del 1,50% y límite máximo del 4%.
- **1 de enero de 2025:** Creación de un complemento de salario garantizado para operarios, auxiliares técnicos y técnicos que oscilarán entre los 15 y 40 euros. **Estos complementos tienen** la finalidad de evitar solapamientos y se abonarán en tanto en cuanto éstos existan. **Serán proporcionales a la jornada desarrollada efectivamente por el trabajador**
- Creación de una comisión para la clasificación profesional

- Creación de una comisión para análisis del esquema de previsión social.
- Posibilidad de disfrutar 3 de los 25 días de vacaciones en el momento en que la persona trabajadora lo considere, con preaviso previo de 10 días y sujeto a la viabilidad de la prestación del servicio.
- **Jubilación parcial acumulable en un año:** vinculado a la legislación vigente.
- Creación de una comisión para análisis del absentismo e IT
- **Festivos:** Actualización del importe de 3,85€.
- **Vigencia del Convenio:** 31 de diciembre de 2027
- **Artículo 53:** Eliminación del último párrafo del art. 53.2



CONCLUSIONES:



De momento, hasta que no se publique el texto completo y exacto, FSIE no entrará en valoraciones. Es cierto que parece ser que la dignificación salarial es la que hace décadas venimos pidiendo y luchando (ahora bien, veremos cómo se hacen cargo las empresas y administraciones..., eso sería otro punto a tratar; FSIE, como ya os indicamos en boletín de julio ha “avisado” a las administraciones competentes extremeñas de la subida inminente en enero de 2025 hubiera convenio o no. Próximamente tendremos una reunión para ver cómo se gestionará y velar por lo que sucede en nuestra comunidad autónoma. Nuestros trabajadores y trabajadoras deben estar representados y protegidos.

La mayoría del resto de medidas acordadas parece que no dejan de ser acoples de las nuevas regulaciones a nivel nacional, como la ampliación de permisos publicados en junio de 2023, entre otros, o tema kilometraje que también procede de otro RD.



Lo que queda patente por las certificaciones nacionales de la representatividad de los distintos agentes sociales sindicales es que el sector pide a voces la entrada en la negociación del convenio de un nuevo interlocutor fiable, un sindicato de sector, que rompa el monopolio actual, del todo inoperante.

 GRACIAS POR PERTENECER A FSIE 

