

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

El 8 de marzo se celebró una nueva reunión de la Mesa Negociadora en la que, después de un intercambio de valoraciones sobre las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales, las patronales AEDIS y FEACEM han presentado su propuesta retributiva –que han calificado de definitiva– y han aceptado, de la batería de mejoras sociales planteadas por las organizaciones sindicales, las que se detallan más abajo.

Desde **CCOO** se ha seguido (y seguiremos) reivindicando la necesidad de establecer un N3, de implementar la jubilación parcial y de mejorar la propuesta retributiva. **No damos por cerrada la negociación**, ya que todavía hay margen para mejorar algunos aspectos y perfilar algunas de las propuestas aceptadas, y porque aún tienen que tratarse cuestiones que no se abordaron (clasificación profesional, artículo 29.2, tablas de colegios educativos...).

Propuesta conjunta de AEDIS Y FEACEM

PROPUESTA RETRIBUTIVA

Los incrementos sobre el salario base a distribuir entre los próximos tres años (2022, 2023 y 2024) serán:

G+M	6,8 %	
Grado	6,8 %	
Técnico Superior	6,8 %	
Técnico	8 %	
Aux. Técnico*	8 %	* Se le complementará con entre 15€ y 18€ hasta que alcance el N1.
Operario	10 %	

OTRAS PROPUESTAS

- Que las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo y los puestos de nueva creación deberán ser comunicadas a la RLT y a las personas trabajadoras del centro de trabajo donde se ubique la vacante.
- Ampliar los supuestos para la disposición de la bolsa de 20 horas. En caso de familia numerosa o familia monoparental, se dispondrá de 30 horas. Deberán ser compensables si legislativamente se amplían las horas para estos supuestos.
- En caso de matrimonio o unión de hecho se podrá empezar a disfrutar de los 15 días de permiso retribuido desde 3 días antes al hecho causante.
- Incluir una excedencia para que las víctimas de violencia de género puedan acogerse a una situación de excedencia especial, cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- En caso de subrogación en licitaciones públicas la empresa entrante mantendrá la representación legal de los trabajadores de la empresa saliente sin merma de los derechos establecidos en la ley actual para dichos representantes, siempre que la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía.
- El tiempo utilizado para realizar el reconocimiento médico, incluido el tiempo de desplazamiento, será a cargo de la jornada laboral y considerado tiempo efectivo de trabajo, siempre y cuando se justifique que no se puede realizar fuera del horario laboral.

- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- El personal que trabaje en uno de los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como el 24 y el 31 de diciembre, y el 5 de enero, tendrá derecho a percibir una retribución de 3,85 euros por hora.
- Aumentar de 30 a 40 euros la dieta cuando se tengan que realizar dos comidas fuera, pernoctando en el domicilio, y de 60 a 80 euros si se pernocta fuera del domicilio.
- Incrementar el importe de la ayuda por nacimiento o adopción de hijo de trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada hasta 165 euros y que ascenderá a 330, en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.
- **Reducción de jornada.** Las personas trabajadoras que desarrollen funciones de cuidador en centros residenciales podrán reducir de manera voluntaria su jornada laboral en un 10%, manteniendo íntegras sus retribuciones, siempre que hayan cumplido 63 años y tengan reconocidos 15 años de servicios efectivos en la misma empresa.
- **Jubilación parcial.** Incorporación de la posibilidad de acumular en un solo año la jubilación parcial.
- **Vacaciones.** Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano, a excepción de 3 de estos días, que podrán disfrutarse en cualquier momento del año, previa comunicación a la empresa (con 7 días de antelación), quien solo podrá denegar, por escrito, el disfrute de los días por razones organizativas con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del servicio.

• Además, se abordarán las siguientes cuestiones:

- Traslado de los acuerdos de la Comisión Paritaria.
- Revisión de la incapacidad temporal.
- Mejora de la redacción de determinados artículos.
- Cuestiones relativas al ajuste al nuevo Estatuto de los Trabajadores:

1. Modificaciones relativas a los contratos fijos discontinuos.
2. Algunos aspectos de los contratos formativos (prácticas y formación).
3. Ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción a 1 año.
4. Ampliación del periodo de prueba.
5. Regulación de aspectos relativos a la jubilación forzosa.

Tras conocer la propuesta de las dos organizaciones patronales mayoritarias, nos hemos emplazado a una nueva reunión para el próximo 18 de marzo en la que trasladaremos una primera valoración acerca del conjunto de medidas planteadas.

Por ello, desde **CCOO** iniciamos desde este momento los contactos con nuestra afiliación y RLT para poder recabar opiniones al respecto.