

Noviembre de 2017

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Desarrollo de la propuesta de CCOO y USO: **Permisos y Beneficios Sociales** en referencia a los artículos **23- 24 - 27 -28 -29 -30 -31 -32 -33 -34 -35 -36 -37 -38**.

Permisos

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

Siendo precisa en todas las casuísticas la misma necesidad asistencial por parte del trabajador, proponemos que **el actual derecho de disfrute discontinuo del permiso se amplíe para todos los supuestos**, garantizando así un mismo grado de conciliación en todos los casos.

En el mismo sentido, dada la especial sensibilidad que requieren las casuísticas de estos permisos, y con la voluntad de garantizar procesos de conciliación especialmente garantistas en situaciones de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, proponemos que para estas situaciones, en el caso de ser necesarios **desplazamientos superiores a 350 km el permiso se amplíe en 2 días**.

Permiso retribuido de asistencia sanitaria

Establecer el permiso retribuido de asistencia sanitaria en **24 horas**, dando posibilidad al trabajador de disfrutarlo por horas o por jornadas completas.

Para aquellos casos de enfermedades graves y/o crónicas, tratamientos de larga duración, rehabilitación, etc... el permiso se extendería por el **tiempo indispensable** a fin de garantizar la conciliación personal y laboral, considerando como especialmente sensibles estas circunstancias de salud.

Igualmente, proponemos la ampliación del permiso para el **acompañamiento en la asistencia sanitaria de familiares de 1er grado de consanguinidad**

Asuntos propios

Establecer como **derecho 3 días de asuntos propios**.

Ampliar y regular los periodos de disfrute, así como los criterios de concesión a efectos de garantizar su disfrute ante la necesidad del trabajador/a.

Regulación del permiso de lactancia para los Tiempos Parciales

En la actualidad, y en los casos de acumulación del permiso de lactancia existe una desregulación derivada del desconocimiento de la jornada flexible no establecida en el cuadrante anual, tal y como establece el CUN. La propuesta de organización basada sobre un cuadrante anual del 100% de la jornada e horario solventa esta problemática. Sobre esta premisa la propuesta es la siguiente:

- Se tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora por día de trabajo. En caso de acumulación, se calculará 1 hora por día de trabajo previsto (100% calendario anual).

Reducción de jornada

Existe una problemática recurrente sobre la determinación por parte del trabajador de la concreción horaria en la reducción de jornada tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, es necesario establecer que **la concreción horaria sea en exclusiva potestad del trabajador**, ya que esta subyace de la propia reducción como garantía de poder garantizar la conciliación personal, familiar y laboral.

Igualmente, la actual regulación del estatuto determina que la reducción se aplique sobre jornada diaria. En este sentido, de forma generalizada, las reducciones se han venido realizando por jornadas enteras, por petición del trabajador y por un interés organizativo de la empresa. A efectos de que esta posibilidad quede regulada, proponemos que **la acumulación de jornadas sea a elección del trabajador**.

En base al permiso no retribuido del actual artículo 23.6 permiso no retribuido, proponemos una modalidad de **reducción de jornada voluntaria**, con regulación propia a efectos de carencia de antigüedad, periodos, porcentaje y duración, con **reversión automática tras su finalización**.

Excedencias

Establecer un **derecho de reserva del puesto de trabajo para las excedencias voluntarias**, bajo regulación a efectos de carencia en antigüedad, periodos y duración.

Beneficios Sociales

Complemento IT

El actual **Artículo 27. Complemento IT** del convenio colectivo, es fruto de la voluntad de la empresa de significar, en parte, el absentismo laboral de las distintas empresas como de **naturaleza fraudulenta por parte del trabajador/a**, siendo en esencia, una medida de **barrera económica** para reducir el absentismo en su conjunto, y de forma generalizada.

Dos años después de la implantación de este modelo, el absentismo por situaciones de IT ha aumentado de forma general en el conjunto de empresas de la UNaAE. Es por tanto estimable afirmar, que la barrera económica como medida para reducir el absentismo en situaciones de IT es discutible, sino contraproducente en cuanto se producen en *unos casos*, retornos de situaciones de IT anticipadas y mal resueltas, y *en otros*, fuerzan a no acogerse a la situación de IT en situaciones que lo precisan. Por ello, proponemos afrontar el absentismo de forma conjunta entre sindicatos y empresa, focalizando las medidas en la prevención y en la reducción de los tiempos de retorno, así como **complementar el 100% de todos los conceptos salariales fijos y variables desde el primer día de baja**.

Plan de pensiones

A efectos de evolucionar el acuerdo referido al plan de pensiones del I CUN, en el que se integraron todas las empresas de la UNaAE, y a fin de establecer revalorizaciones para todos los colectivos y consolidar el modelo actual de plan de pensiones, proponemos reducir la actual estructura de 3 colectivos, a 2 colectivos con las aportaciones iniciales siguientes:

COLECTIVO A: 1.672,68

COLECTIVO B: 1.057,72

Estableciendo una revalorización equiparable a los incrementos establecidos en el régimen económico.

Fondos de ayudas

A fin de dar continuidad y mejorar la política establecida en el I CUN en materia de fondos de ayudas para familiares dependientes y de ayudas a la formación de trabajadores e hijos de trabajadores se propone establecer las siguientes cuantías:

Fondo ayuda familiares dependientes: 40.000 euros por año de convenio, sin límite de ayuda por solicitante.

Fondo ayuda a estudios de trabajadores e hijos de trabajadores: 350.000 euros por año de convenio.

Otros beneficios sociales

Vía T

Compensación de la fiscalidad aplicada a los pases a efectos de pago en especie.
Subministro gratuito para todos los trabajadores/as.

Ticket restaurante: A efectos indemnizatorios, establecer como derecho de compensación para todos los trabajadores/as que realicen jornadas en turno partido.

Seguro de vida y accidentes: Revalorización equiparable a los incrementos establecidos en el régimen económico.