

LECTURA VERANIEGA 2023

INFORMACION SOBRE NUEVAS NORMAS EN
TU NOMINA, EN TUS DERECHOS LABORALES,
EN TU CONCILIACION FAMILIAR Y EN TU
CONVENIO COLECTIVO.....



Comité Empresa del Centro de Viewnext de Zaragoza



Seccion sindical de CCOO de Viewnext en Zaragoza



Contenido

NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE CONSULTORIAS.....	3
NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS EN ESPAÑA	5
NUEVA LEY DEL EMPLEO. RECUPERACION DERECHOS.....	6
LEY DE REFORMA LABORAL.	6
Negociación Colectiva	6
La contratación estable como norma.....	6
Contratación de duración determinada.....	6
Subcontratación	6
Contratos formativos.....	6
Rediseño de los desincentivos a los contratos de muy corta duración.....	7
Flexibilidad interna.....	7
ERTE ETOP.....	7
ERTE por fuerza mayor (impedimento y limitación)	7
Mecanismo de red de flexibilidad y estabilización en el empleo.....	7
LEY DE IGUALDAD.	7
SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL.....	8
BAJAS LABORALES VERSUS DESPIDO.....	8
Modificación del art. 52.d.del Estatuto de los trabajadores. Despido objetivo ligado a ausencias por enfermedad del trabajador.....	8
PENSIONES.....	9

NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE CONSULTORIAS...

Desde el 26 Julio 2023. Nuevas Tablas salariales



ANEXO I

Tablas salariales

			Desde 01-07-2022			Desde 01-01-2023			Desde 01-01-2024		
			Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base	Plus Convenio	Total
Área 1.	A	1	18.209,97	1.931,59	20.141,56	18.461,71	2.183,33	20.645,04	18.668,16	2.389,78	21.057,94
	B	1	16.903,31	1.522,08	18.425,39	17.133,63	1.752,40	18.886,03	17.322,49	1.941,26	19.263,75
	B	2	15.164,52	1.496,13	16.660,65	15.372,78	1.704,39	17.077,17	15.543,55	1.875,16	17.418,71
	C	1	13.731,47	1.774,71	15.506,18	13.925,29	1.968,53	15.893,82	14.084,23	2.127,47	16.211,70
	C	2	13.302,90	1.967,31	15.270,21	13.493,78	2.158,19	15.651,97	13.650,30	2.314,71	15.965,01
	C	3	12.973,54	2.065,35	15.038,89	13.251,30	2.268,70	15.520,00	13.406,50	2.423,90	15.830,40
	D	1	12.869,99	1.942,12	14.812,11	13.276,65	2.163,36	15.440,01	13.431,04	2.317,76	15.748,80
	D	2	12.675,55	1.914,21	14.589,76	13.206,57	2.153,44	15.360,01	13.360,17	2.307,03	15.667,20
	D	3	12.503,45	2.005,25	14.508,70	13.033,22	2.246,78	15.280,00	13.186,23	2.399,37	15.585,60
	E	1	12.057,38	2.399,33	14.456,71	12.553,52	2.646,48	15.200,00	12.705,45	2.798,55	15.504,00
E	2	12.002,95	2.417,51	14.420,46	12.462,64	2.657,36	15.120,00	12.613,72	2.808,68	15.422,40	
Área 2.	A	1	18.369,01	2.090,63	20.459,64	18.624,75	2.346,37	20.971,12	18.834,46	2.556,08	21.390,54
	B	1	17.061,24	1.680,01	18.741,25	17.295,51	1.914,28	19.209,79	17.487,60	2.106,37	19.593,97
	B	2	15.334,87	1.666,48	17.001,35	15.547,39	1.879,00	17.426,39	15.721,65	2.053,26	17.774,91
	C	1	13.955,27	1.998,51	15.953,78	14.154,69	2.197,93	16.352,62	14.318,22	2.361,46	16.679,68
	C	2	13.501,99	2.166,40	15.668,39	13.697,85	2.362,26	16.060,11	13.858,45	2.522,86	16.381,31
	C	3	13.148,41	2.240,22	15.388,63	13.340,76	2.432,57	15.773,33	13.498,49	2.590,30	16.088,79
	D	1	13.021,11	2.093,24	15.114,35	13.210,04	2.282,17	15.492,21	13.364,96	2.437,09	15.802,05
	D	2	12.803,38	2.042,04	14.845,42	13.111,39	2.248,62	15.360,01	13.264,99	2.402,21	15.667,20
	D	3	12.605,26	2.107,06	14.712,32	12.958,67	2.321,33	15.280,00	13.111,48	2.474,12	15.585,60
	E	1	12.119,28	2.461,23	14.580,51	12.511,42	2.688,58	15.200,00	12.663,42	2.840,58	15.504,00
E	2	12.017,72	2.432,28	14.450,00	12.452,63	2.667,37	15.120,00	12.603,83	2.818,57	15.422,40	
Área 3.	A	1	25.385,54	2.209,13	27.594,67	26.020,18	2.264,36	28.284,54	26.540,58	2.309,65	28.850,23
	B	1	24.626,28	2.141,42	26.767,70	25.241,94	2.194,96	27.436,90	25.746,78	2.238,86	27.985,64
	B	2	23.888,43	2.077,26	25.965,69	24.485,64	2.129,19	26.614,83	24.975,35	2.171,77	27.147,12
	C	1	23.209,00	2.170,35	25.379,35	23.942,98	2.070,86	26.013,84	24.421,84	2.112,28	26.534,12
	C	2	21.691,73	2.038,67	23.730,40	22.387,77	1.935,89	24.323,66	22.835,53	1.974,61	24.810,14
	C	3	19.566,15	1.957,67	21.523,82	20.260,30	1.801,61	22.061,91	20.665,51	1.837,64	22.503,15
	D	1	16.549,95	1.697,47	18.247,42	17.168,70	1.534,91	18.703,61	17.512,07	1.565,61	19.077,68
	D	2	15.539,98	1.351,30	16.891,28	15.928,48	1.385,08	17.313,56	16.247,05	1.412,78	17.659,83
	D	3	15.137,47	1.419,08	16.556,55	15.618,41	1.352,06	16.970,47	15.930,78	1.379,10	17.309,88
	E	1	14.875,89	1.460,42	16.336,31	15.381,04	1.363,68	16.744,72	15.688,66	1.390,95	17.079,61

[VER ENLACE](#)

Retribuciones:

Actualización de las tablas vinculada al SMI: Éstas se revisarán en cada subida del SMI, **actualizando aquellas que queden por debajo**. Además, se acuerda un diferencial mínimo de **80 euros** entre cada categoría profesional actualizada con la inmediatamente superior (y ésta con la siguiente y así sucesivamente), tras la adecuación.

Esta vinculación al SMI, junto con la **desaparición del nivel E-III de todas las áreas**, supone ya para 2023 una actualización de más del **33%** en tablas, de los salarios mínimos del convenio.

Además, se ha acordado que el **complemento personal** para estas categorías **se reparta** entre el **salario base** y el **plus convenio**, eliminando así este concepto compensable y absorbible, lo que **permitirá cobrar los trienios de antigüedad** (al no poder absorberla) a todos los niveles que estaban por debajo del SMI.

Subidas salariales:

2022: Incremento del **5,5%** de media (varía en función de cada Área y Nivel- respecto a las tablas que parten del SMI), con **efectos retroactivos** desde el **1 de julio de 2022** para el abono de atrasos.

2023: Incremento del **2,5%** con efecto **retroactivo desde el 1 de enero**.

2024: Incremento del **2%** (sobre las tablas de 2023 con el SMI actualizado, que es superior a lo indicado en el preacuerdo).

Es importante tener en cuenta que los atrasos pendientes de percibir pueden ser absorbidos, parcial o totalmente, en caso de disponer de complementos personales que incrementen el salario por encima del estipulado en convenio.

En por ello que, desde **CCOO**, hemos comenzado una campaña pidiendo un ejercicio de corresponsabilidad a las empresas para que asuman que las subidas salariales pactadas por convenio (incluidos los atrasos) no sean compensables ni absorbibles. Más información en este enlace.

Kilometraje: Actualización a **0,25€/km** (actualmente 0,17€), supone un incremento del 32%. Para el Área de Estudios de Mercado: actualización a **0,22€/km** desde el 1 de enero de 2023 y a **0,23€/km** desde el 1 de enero de 2024.

Dietas (aplicación desde el 13 de abril de 2023): Actualización a **55€** (actualmente 52,06€), incremento del 5,35%. Para Jefes de Zona, Inspector-Entrevistador y Entrevistador-Encuestador actualización a **38,55€**.

Clasificación profesional: 5 Áreas, una más que ahora. El actual Área 3 pasa a dividirse en un área de Programación (se queda como Área 3) y un área de Consultoría (pasa a denominarse Área 4). Se crea una nueva para el CAU:

- Área 1: BPO y administración interna.
- Área 2: Centros de gestión de usuarios (CAU).
- Área 3: Desarrollo software, programación y explotación de sistemas.
- Área 4: Consultoría, ciberseguridad, bases de datos, sistemas en la nube.
- Área 5: Estudios de mercado.

Cada área tiene su propia tabla salarial. En caso de cambio de categoría se debe respetar el salario de origen y las subidas pactadas.

NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS EN ESPAÑA

Desde el 30 de junio 2023. Ampliación y nuevos Permisos

- **Periodo de Ausencia: 5 días laborables** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo o afinidad de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Los días de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua y mientras exista la causa que los genera.

- **4 días retribuidos por causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Y sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.

Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica*.	Se amplía a 5 días de permiso retribuido.	Antes eran 2 días de permiso. (4 días si había desplazamiento).
*Sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.	Se amplía el derecho a parejas de hecho y a cualquier otra persona conviviente con persona trabajadora.	
Derecho a ausentarse por fuerza mayor.	Permiso retribuido para ausentarse por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes. Duración máxima de 4 días al año.	Novedad.
Permiso por fallecimiento familiar.	Se equiparan matrimonio y pareja de hecho.	No cambia (2 días).
Adaptación de jornada.	Se amplía a cónyuge y parejas de hecho y familiares por consanguinidad hasta 2º grado o personas dependientes que convivan con la persona trabajadora.	Se amplían los supuestos en que se puede solicitar la adaptación de jornada.
Excedencia y reducción de jornada por cuidado de familiares.	Se incluye al cónyuge y pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueden valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.	No cambia.
Permiso de matrimonio.	Se equiparan matrimonio y pareja de hecho.	No cambia.

NUEVA LEY DEL EMPLEO. RECUPERACION DERECHOS.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha recuperado en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) de 2023 la prestación por desempleo equivalente al 60% de la base reguladora, reducida al 50%, en 2014.

Se transforma el SEPE en la Agencia Española de Empleo.

LEY DE REFORMA LABORAL.

Acuerdo entre Gobierno, Patronal, Sindicatos y Comisión Europea.

Negociación Colectiva

La nueva norma recupera la ultraactividad indefinida, es decir, que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

La contratación estable como norma

Desaparece el contrato por obra o servicio. Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido y se reducen, por tanto, las modalidades de contratación disponibles.

Contratación de duración determinada

Para celebrar este contrato, será necesario que se especifiquen con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Subcontratación

El convenio sectorial aplicable puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.

El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación

Contratos formativos

Se opera un cambio de modelo respecto al contrato formativo que tendrá dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional

Rediseño de los desincentivos a los contratos de muy corta duración

Además, en el ámbito de la contratación se han rediseñado desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración. En concreto, se introduce una penalización de importe fijo por cada baja en un contrato temporal, de forma que se sustituye la penalización existente hasta ahora, lineal, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos.

Flexibilidad interna

Además, la reforma incluye la puesta en marcha de los nuevos mecanismos para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, con el objetivo de fomentar la continuidad de las relaciones laborales estables, evitando el tránsito por el desempleo,

ERTE ETOP

Los cambios introducidos pretenden una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las PYMES. Así, el periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.

ERTE por fuerza mayor (impedimento y limitación)

A la fuerza mayor clásica se añade, como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones de la autoridad gubernativa.

Mecanismo de red de flexibilidad y estabilización en el empleo

[Ver enlace](#)

LEY DE IGUALDAD.

Se reconoce la posible situación de **incapacidad temporal** derivada de menstruaciones incapacitantes, por interrupción del embarazo y desde la semana 39.^a de embarazo. Esta medida entrará en vigor el próximo 1 de junio de 2023.

Ampliación Derecho Adaptacion Jornada para cuidados dependientes, ampliación de causas, motivos, vuelta al puesto de trabajo, etc. Con discapacidad hasta los 26 años, 65% discapacidad...

Reduccion de jornada por cuidados a familiares segundo grado afinidad y consanguíneo.

Nuevo Permiso Parental de 8 semanas

Familias monoparentales

Protección Parejas de Hecho

Antigüedad laboral de alumnos en practicas

Se declaran NULO DESPIDO por la aplicación del disfrute de nuevos derechos sobre conciliacion familiar

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL..

Se eleva la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta los **1.080 euros brutos** mensuales en 14 pagas, hasta los 15.120 euros brutos anuales.

El salario queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

BAJAS LABORALES VERSUS DESPIDO.

Modificación del art. 52.d.del Estatuto de los trabajadores. Despido objetivo ligado a ausencias por enfermedad del trabajador.

La reciente [Ley 15/2022, de 12 de julio](#), **prohíbe de forma expresa que el motivo del despido sea cualquier proceso de enfermedad, de cualquier duración y tipo.** Si el empresario notifica un despido estando de baja por enfermedad común, **será calificado judicialmente como nulo.**

PENSIONES.

Acuerdo entre Gobierno, Patronal, Sindicatos y Comisión Europea.

Alza de las pensiones al IPC

Y el refuerzo de los ingresos, la equidad y la solidaridad del sistema de pensiones se basa en cuatro pilares:

- Aumento progresivo de las bases máximas de cotización.
- Establecimiento de una cuota de solidaridad para que la masa salarial quede por encima de la base máxima y, por tanto, exenta de cotización, contribuya a la sostenibilidad del sistema.
- Sustitución del factor de sostenibilidad por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que beneficia específicamente a los jóvenes y aumenta los recursos de la 'hucha de las pensiones'.
- Un nuevo modelo de cálculo de la base reguladora que permite escoger, sin perjudicar a nadie, entre la fórmula actual (se tienen en cuenta los últimos 25 años) y otra más beneficiosa para los trabajadores con lagunas de cotización (se podrán excluir del cálculo los 24 peores meses de los últimos 29 años), que se aplicará de forma progresiva.

[Ver enlace](#)

iii FELICES
VACACIONES
2023 !!!

*** fin documento **