

PROPUESTA REIVINDICATIVA A LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL EN CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.





ÍNDICE TEMÁTICO.

- INTRODUCCIÓN: SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR EN LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.	Pág. 3 de 15
- APRENDEMOS DEL PASADO PARA LUCHAR POR LA DIGNIFICACIÓN DEL SECTOR.	Pág. 4 de 15
- REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.	Pág. 6 de 15
1. ¡POR UNA REMUNERACIÓN JUSTA EN EL SECTOR CUANDO LAS PATRONALES ESTÁN PODRIDAS DE DINERO!	Pág. 6 de 15
2. CONTRA UN COMPLEMENTO ECONÓMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE HA CONGELADO CUATRO AÑOS DE NUESTRO TRABAJO.	Pág. 7 de 15
3. CONTRA LAS SANCIONES Y LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS QUE AMPARA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN PROFESIONAL EN EL VIGENTE XIV CONVENIO.	Pág. 9 de 15
4. LA RELATIVA VOLUNTARIEDAD LABORAL ACRECENTA LAS MALAS CONIDIONES LABORALES EN EL SECTOR.	Pág. 11 de 15
5. LA AMBIGÜEDAD EN EL TEXTO DEL CONVENIO SE HACE LATENTE EN LOS DESPLAZAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES.	Pág. 12 de 15
- OTRAS REIVINDICACIONES Y MEJORAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL EN CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Pág. 13 de 15



INTRODUCCIÓN: SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR EN LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.

El documento que tienes en tus manos fue escrito bajo el debate y las conclusiones que han manifestado los trabajadores/as, familiares, usuarios y los diferentes delegados/as de personal, los cuales han participado con nosotros a lo largo de cuatro años, desde que se publicó en el BOE, a fecha 9 de Octubre de 2012, el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Precisamente, dado que se ha vuelto a abrir la Plataforma Reivindicativa para la Negociación Colectiva en los sindicatos mayoritarios del sector, manifestamos que nuestros negociadores tienen que defender un convenio que dignifique a los trabajadores/as del sector, al igual que los instamos para que luchen, junto a nosotros, por unos Servicios Sociales públicos, gratuitos y de calidad.

Hoy se ha puesto en peligro nuestros pilares sociales de universalidad y gratuidad en los diferentes servicios que antes se cubrían por la administración, perjudicando nuestra equidad y la propia calidad del servicio, cuando se siguen ofreciendo conciertos económicos o subvenciones públicas a las entidades privadas para que gestionen el sector bajo una irresponsable tutela pública. El llamado Tercer Sector, el cual ya posee alrededor de un 75% de los servicios privatizados, representando a más de 29.000 entidades en todo el país a través de su Plataforma, sigue una metodología caritativa y benéfica, frente al modelo que defendemos los trabajadores/as de dignidad, integración social y justicia social. En dicha gestión, las diferentes administraciones contratan los servicios de las empresas privadas, haciendo de la red pública subsidiaria de la privada o subordinándola totalmente a ella. La misma gestión privada obtiene cuantiosos beneficios por diferentes canales, pues la legalidad existente les permite realizar actividades de índole económicos para la obtención de superávit.

La meta que tiene las administraciones no puede ser desatender y no responsabilizarse en cubrir directamente las necesidades en todas las dimensiones del usuario/a, donde hoy se garantizan trasvases de fondos públicos a manos privadas. Bajo dicho pacto, el cual se lleva a cabo en toda una mesa de apuestas, se elaboran todo un campo de trabajo privado y, a pesar de que las entidades privadas se presentan ante la sociedad con el calificativo de “sin ánimo de lucro y necesarias para llevar a cabo las demandas de la sociedad”, también obtienen cuantiosos beneficios a costa de los recortes y la baja calidad que hoy padecemos los usuarios, familiares y trabajadores/as, donde los términos en los que se negocia un convenio es una herramienta más para conseguir dicho fin. De igual forma, el Acuerdo Marco, publicado a fecha 9 de septiembre del año 2013, para la gestión de los centros de Atención a la Discapacidad y Enfermedad Mental, ha supuesto en la Comunidad de Madrid un grave ataque y, a día de hoy, la gestión privada no puede mantener unos mínimos de calidad exigibles, donde se impone una notable reducción del precio/plaza por usuario, menos personal para desempeñar funciones de atención directa, reducción de los servicios o labores que se venían desempeñando y un drástico aumento de la ratio en los talleres, originando cierres y unificando a los usuarios en espacios más reducidos y con menos profesionales directos en su atención. De igual forma, la calidad del servicio es reducida al modelo asistencial y de caridad, siendo la “buena





voluntad” de las empresas y sus servicios privados los que supuestamente deben mejorar los mínimos indeseables, los cuales, en múltiples casos, no respetan ni los mínimos del vigente Convenio y de las prescripciones técnicas firmadas. Nos hacen creer que sólo ellos poseen “*agilidad en su gestión, eficacia, que la administración no sabe gestionar y ellos sí y que pueden atender a un dependiente por 70 euros al día, como media, triplicándose el coste cuando el sistema es público*”. Se parte de la premisa falsa de que la gestión pública es menos eficaz, cuando los trabajadores, los usuarios y sus familiares vemos una situación dramática en nuestros centros de trabajo que están bajo manos privadas, donde incluso, en materia de horario y otros muchos derechos laborales, no se respeta los mínimos exigibles porque la reducción de los costes es siempre a costa de unas buenas condiciones laborales y que el usuario pierda garantías.

Por todo ello, entendemos que el sector debe ser una actividad sin ánimo de lucro y, precisamente, se debe desarrollar sin ningún tipo de beneficio directo (en forma de beneficio empresarial y/o retribuciones a los directivos), ni indirectos (en forma de beneficio a proveedores u otros terceros), es por lo que debemos exigir que dichos servicios sean llevados a cabo, directamente y sin ningún tipo de intermediario, por las mismas administraciones públicas. Ofrecer unos servicios de calidad a los usuarios tiene como requisito que éste sea desarrollado y en responsabilidad por las administraciones públicas, bajo la participación de los interesados, de las familias y los trabajadores, con contratación pública, lo cual permitiría unas condiciones laborales justas, ya que dicha situación en las diferentes negociaciones del convenio no se han dado.

APRENDEMOS DEL PASADO PARA LUCHAR POR LA DIGNIFICACIÓN DEL SECTOR.

Para obtener un XV Convenio Colectivo General que dignifique al sector de la atención a la discapacidad debemos buscar las causas burocráticas que han originado la actual pérdida de derechos en la firma del vigente XIV Convenio. Precisamente, a medida que avanzaba la negociación, los representantes legales de los trabajadores en la Comunidad de Madrid, durante la Asamblea de Delegados/as de Atención a la Discapacidad, celebrada el día 22 de noviembre del año 2012, en la sala 2.1 de la segunda planta, calle Lope de Vega, n. ° 38, mostraron su posición en contra y la necesaria convocatoria de lucha ante lo firmado, al igual que su desacuerdo sobre el procedimiento poco transparente que se llevó a cabo y la línea de actuación de la Comisión Negociadora por CCOO y UGT. El acta de la asamblea no se trasladó intencionadamente por la dirección sindical y sus consideraciones o alegaciones de las bases no pudieron llegar a otros compañeros/as en los diferentes territorios. Pero hoy hacemos explícito, como aportación válida para la lucha por la dignificación del sector, las siguientes manifestaciones que se mostraron por escrito:



“Consideramos que la comparecencia de la Comisión Negociadora en dicha asamblea llega tarde ante nosotros. Tendría que haberse producido antes de la firma del vigente Convenio Colectivo, como bien indicábamos. De igual forma, también llega tarde los acontecimientos que se han tomado sobre los derechos de los trabajadores/as, el cual estimamos que debe ser vinculante a nuestras consideraciones.”



El XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad es enormemente lesivo sobre las conquistas adquiridas de los trabajadores/as, pues hace que sacrifiquemos o renunciemos a los derechos más básicos: congelación para el año 2011, 2012, 2013 y 2014, revisión salarial sin saber qué ocurrirá en el año 2015 y 2016 (dependencia de los trabajadores/as a la evolución del PIB), ámbito temporal del convenio con un periodo de 6 años sin aspiración a mejoras, transformación del complemento de antigüedad en un complemento de desarrollo profesional, pérdida de los 6 días de libre disposición como tiempo efectivo de trabajo, pérdida del disfrute de los festivos como un derecho básico recogido en el Estatuto de los Trabajadores, disminución del complemento por parte de la empresa para garantizar el 100% del salario durante el primer mes en situaciones de IT, etc.

Los ataques descritos y la pérdida de derechos adquiridos no se producen por casualidad o en un contexto aislado del resto, sino que existen grandes paralelismos con los retrocesos firmados en otros sectores. En esta misma dirección, las contradicciones entre la necesidad latente y la respuesta real que debería lanzar el sindicato, para cubrir dichas demandas reivindicativas de la clase obrera, no está siendo acorde al nivel regresivo. No podemos olvidar que, durante el año pasado, lejos de ofrecernos una perspectiva de lucha hasta el final y una metodología que unifique cada uno de los sectores en alza, la respuesta sindical se ha dado gracias a la presión que ejerce los trabajadores/as, los cuales han originado los pasos que arrastraron al sindicato a la movilización. Precisamente, esa misma contradicción se ha manifestado, en toda su dimensión, a lo largo del proceso negociador del vigente convenio, pues parten de una supuesta derrota o desconfianza sobre sus propias bases, al mismo tiempo que aceptan contenidos alegando que, de esa forma, se evita que nos impongan una peor situación por parte de la patronal del sector (AEDIS Y FEACEMP).

Todos los contenidos regresivos e impuestos en los centros de atención a la discapacidad, se han aceptado, según nuestros responsables de la negociación, tras el inminente riesgo de perder el convenio. Nos dicen que la patronal estaba dispuesta a no renovar el convenio, siempre y cuando, no aceptáramos sus pretensiones. En nuestra opinión, dicha postura es totalmente falsa y no se ajusta a la realidad por varios motivos: la voz de los afiliados/as y delegados/as sindicales ya les hacían saber que, si los compañeros/as negociadores no se apoyan en una metodología de movilización, la mesa negociadora estaba condenada al fracaso y ellos mismos atados de pies y de manos frente a la política de la patronal del sector. De igual forma, llegamos a la conclusión de que AEDIS y FEACEMP no desean perder el control de la negociación porque quieren evitar, a toda costa, el intrusismo patronal. Centrándonos en esta última opinión, consideramos que es totalmente falsa la argumentación planteada a los delegados sindicales (no hay más remedio que firmar la batería de medidas impuestas), ya que existe un deseo constante, por parte de la patronal, en firmar, controlar y dejar bien atada la negociación, máximo cuando vemos que recuperan la ultractividad del convenio, estableciendo un salario mínimo garantizado en todos los ámbitos de la negociación, jerarquizando la negociación colectiva y rompiendo la balanza equitativa, al igual que establece que será una comisión sectorial la encargada de elaborar aquellos criterios para llevar a cabo la transformación del complemento de antigüedad, al hacer explícito que es obligatorio que las empresas comuniquen a la comisión sectorial su intención de poner en marcha el nuevo sistema, controlando las funciones y competencia de la comisión paritaria sectorial, etc.

La dirección sindical parte de la imposibilidad de vencer a la patronal del sector, olvidando nuestra mayoría representativa. A los ojos de nuestros responsables, parece que vale tan poca nuestra fuerza que durante todo el proceso negociador no apelan en ningún instante a la



movilización. Bajo esta lógica, nos están diciendo que somos incapaces de vencer en la lucha y que lo mejor es aceptar el mal menor frente al mal mayor que se cierne sobre los usuarios/as, familiares y trabajadores/as de la atención a la discapacidad. También dicha imposibilidad va íntimamente unida a una clara desconfianza sobre nuestra capacidad de movilización, las conquistas conseguidas en base a la lucha y el poder de movilización sindical. En otras palabras, consideramos que el método llevado a cabo, por parte de las Comisión Negociadora, es consecuencia de una línea dominante en la acción sindical planteada o defendida por la dirección confederal de nuestro sindicato. Se cree que ante la ofensiva de la patronal es mejor aceptar los recortes, pues supuestamente nos evita obtener peores situaciones. Lamentablemente, la realidad está demostrando a los trabajadores/as que, bajo esta estrategia, estamos perdiendo derechos a pasos agigantados y la organización de la clase obrera se debilita frente a una patronal cada vez más fuerte (la realidad empresarial está en crecimiento y, a pesar de la crisis sistémica, los recursos en el sector no son mínimos, siendo su incremento en patrimonio espectacular, frente a un escaso crecimiento en el convenio del sector desde hace muchos años), que toma como ejemplo todo el proceso negociador para potenciar dichas actitudes en futuras negociaciones.

En consecuencia, seguimos exigiendo la dimisión de los responsables del acuerdo del presente convenio y la inmediata apertura de un proceso democrático que lleve a la renovación de los órganos dirigentes. De igual forma, esperamos que se tenga en cuenta nuestra voz y la presente resolución en el acta tomada durante el día, para que se lleve a otros territorios nuestra mayor consideración: la línea sindical debe cambiar porque la debilidad invita a la agresión y, frente a esta metodología derrotista, hay que anteponer una estrategia que hunda sus raíces en la movilización, la interrelación de todos los frentes y la lucha por los derechos conquistados”.

REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.

1. ¡POR UNA REMUNERACIÓN JUSTA EN EL SECTOR CUANDO LAS PATRONALES ESTÁN PODRIDAS DE DINERO!

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (CCOO) y FETE-UGT firmaron bajo la lógica del mal menor las **tablas salariales** del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, a 12 de Julio de 2012. Pero ante la irrisoria subida del 1% en los salarios de los trabajadores, la cual han suscrito por parte de la patronal AEDIS y FEACEM y por la parte sindical CCOO y FETE-UGT, en los centros de trabajo se han alzado voces para reivindicar unas condiciones dignas en nuestro trabajo tan denostado. Hoy los trabajadores podríamos decir que se negoció una tercera reforma laboral encubierta en el sector, pues no se consigue dignificar el salario mínimo interprofesional (cuatro años de congelación salarial y, tras ello, sólo se establece un aumento del 1%). No obstante, en nuestro país se subvenciona a los empresarios para que sigan pagando los peores salarios y ejerciendo su control sobre los trabajadores, donde es escandaloso





observar que sólo se gratifican las funciones de dirección (artículo 39 del vigente convenio), el cual establece un complemento de 206 euros.

Estamos cansados de escuchar que los currítos debemos ser rigurosos con el tiempo de crisis económica en el que estamos, pues en unas declaraciones realizadas, el Presidente del Grupo Eulen, David Álvarez, manifestaba que para salir de la crisis es necesario “sacrificarse, trabajar más y vivir peor”. Claro que esas medidas son para los currítos porque él se atribuye otra filosofía de vida: gana un sueldo de 2,6 millones de euros brutos al año.

El incremento salarial del 1% sobre todos los conceptos y para los años 2015 y 2016 (subida del 1% para la tabla salarial del año 2015 y, para el año 2016, una subida del 1,6%), ha supuesto una auténtica vergüenza para los trabajadores en los Centros de Atención Especializada, Centros Especiales de Empleo, Centros Educativos sin concierto y de los Centros Educativos con concierto, al igual que para el personal docente en pago delegado, pues la patronal mayoritaria aún no ha querido negociar dicho último aspecto. También debemos señalar que la categoría profesional de operario de los Centros Especiales de Empleo, se remite al Salario Mínimo Interprofesional. Para todos ellos, la negociación del nuevo XV Convenio Colectivo General debe exigir que se dignifique la tabla salarial, los derechos y el empleo, donde tenemos que apoyarnos en los Representantes Legales de los Trabajadores más combativos del sector, al igual que en la movilización.



¡NO ACEPTAMOS OTRO CHANTAJE DE LAS PATRONALES!

1.1.- REIVINDICACIÓN A LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS EN ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- El Complemento Económico de Desarrollo Profesional (CDP), el cual sustituye al congelado y denominado trienio por antigüedad, no debe estar sujeto a una relativa formación profesional y al Sistema de Evaluación en las entidades. La antigüedad hay que recuperarla, sin más condicionantes que la dedicación que pongamos al tiempo de trabajo desarrollado.

- Es necesario una mejora en las tablas salariales del sector, donde el salario mínimo garantizado debe dignificar a sus trabajadores/as y estar vinculado tanto a la subida del IPC como al crecimiento del PIB.

2. CONTRA UN COMPLEMENTO ECONÓMICO DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE HA CONGELADO CUATRO AÑOS DE NUESTRO TRABAJO.

Desde que se ha publicado en el BOE el contenido referido al **Complemento de Desarrollo Profesional (CDP)**, en el XIV Convenio Colectivo General en Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, a 9 de octubre del año 2012, las patronales del sector han logrado congelar la antigüedad de los trabajadores durante cuatro años de trabajo e incrementar su arsenal



de sanciones y despidos disciplinarios, dejando sus centros a nueva cuenta. La irresponsable acción sindical, la cual se apoya en el consenso social, ha originado dicho contenido regresivo, el cual se ha tenido que aceptar, según nuestros responsables de la negociación, tras el inminente riesgo de perder el convenio y bajo la promesa patronal de que, dicha evaluación para otorgar CDP, nos traería una formación de calidad para todos/as. A pesar de que no se entiende los motivos de perder nuestras antigüedades por una relativa formación profesional, nos dijeron que todo ello merece la pena porque el CDP estaría ligado al requerimiento de los Certificados de Profesionalidad sobre Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, regulado por el Real Decreto 1379/ 2008, de 1 de agosto. Como era de esperar, las patronales del sector no cumplieron con su palabra.

¡Si cuidan del usuario/a que también cuiden a los trabajadores/as!



DESTAPANDO BULOS

¿Estás cansado de escuchar, por parte de las entidades, que debemos exigir más subvención para sus centros? ¿Quién es el que realmente no tiene dinero en su bolsillo? En unas declaraciones realizadas, el Presidente de Grupo Eulen, David Álvarez, manifestaba que para salir de la crisis es necesario "sacrificarse, trabajar más y vivir peor". Claro que esas medidas son para los curritos porque él se atribuye otra filosofía de vida: gana un sueldo de 2,6 millones de euros brutos al año.

	Dinero perdido estos años.	Salario en 2014	Salario en 2015	Salario si las patronales no hubieran propuesto, en la negociación, congelarnos el sueldo, amenazando con la pérdida de la ultraactividad en el convenio, y los sindicatos hubieran adoptado la huelga general en el sector.*
Auxiliar administrativo.	1.975,86 €	789,18€	797,07€	889,07€
Cuidador.	2.472,33 €	893,53€	902,47€	1.006,63€
Educador.	3.132,95 €	1.134,49€	1.147,83€	1.278,08€
Preparador Laboral.	3.304,51 €	1.134,49€	1.145,83€	1.278,08€
Trabajador Social.	3.587,06 €	1.209,26€	1.221,35€	1.362,32€

* El salario está calculado con la subida en las tablas salariales del XIV COG de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Por parte de la patronal las han suscrito AEDIS Y FEACEM y, por la parte de las organizaciones sindicales, CTE, FETE-UGT, siendo el incremento salarial del 1% para los años 2015 y 2016, en los trabajadores de los Centros de Atención Especializada, Centros Especiales de Empleo, Centros Educativos sin concierto y de los Centros Educativos con concierto.

2.2.- REIVINDICACIÓN A LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS EN ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- *El Complemento Económico de Desarrollo Profesional (CDP), el cual sustituye al congelado y denominado trienio por antigüedad, no debe estar sujeto a una relativa formación profesional y al Sistema de Evaluación en las entidades. La antigüedad hay que recuperarla, sin más condicionantes que la dedicación que pongamos al tiempo de trabajo desarrollado.*



3. CONTRA LAS SANCIONES Y LOS DESPIDOS DISCIPLINARIOS QUE AMPARA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN PROFESIONAL EN EL VIGENTE XIV CONVENIO.

En lo que se refiere al **Sistema de Evaluación**, debemos señalar que, la negociación del vigente convenio por nuestros propios sindicatos de clase, ha sido lesiva para el mantenimiento de los puestos de trabajo en el sector. Precisamente, muchos delegados/as de personal han defendido en los Comités de Empresas, y durante estos últimos cuatro años, lo que sus propios negociadores sindicales no han sabido realizar en el nefasto pacto social. A modo de ejemplo, omitiendo datos personales de terceros, les adjuntamos a continuación la resolución que se emite en un Pleno Extraordinario, donde se manifiesta lo siguiente:

“El día 20 de Noviembre del año 2014, mediante un comunicado a los trabajadores/as de la residencia, el Equipo Directivo manifiesta que para <<profundizar constantemente en la calidad de los servicios prestados a nuestros usuarios>> se llevará a cabo <<la evaluación permanente del desempeño profesional del personal>>, en la cual se señala que <<es nuestro objetivo mantener reuniones individuales con cada uno de vosotros para especificaros aquellas funciones que consideramos que desarrolláis adecuadamente y las que deben ser mejoradas>>. No obstante, en el escrito que la entidad comunica al Comité de Empresa, a fecha 30 de Diciembre de 2014, sobre la decisión adoptada por la Dirección de proceder a la extinción de la relación laboral por motivos disciplinarios del trabajador, también se señala que <<la evaluación de su desempeño profesional en relación al grado de cumplimiento de sus funciones profesionales como Educador fue calificada por sus superiores como insuficiente y su actitud como negativa>>. Ante la entidad nunca nos ha informado, tanto de forma verbal como por escrito, a los Representantes Legales de los Trabajadores/as y al órgano del Comité de Empresa, que iniciarían dicha Evaluación Permanente del Desempeño Profesional del Personal, a pesar de las competencias señaladas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. De igual forma, tampoco se ha negociado o pactado su contenido con los Representantes Legales de los Trabajadores, según el Art. 88.2 del vigente XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, produciendo entre nosotros el desconocimiento de si existen trabajadores/as con evaluaciones negativas y que, según el Art. 88.10 del citado Convenio, <<podrán poner esta circunstancia en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la empresa, que analizará la situación con el empresario. Si no hay acuerdo en ese análisis, la representación legal de los trabajadores, a su vez, lo podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente Convenio, que, analizada la situación, podrá acordar remitir a las partes a un arbitraje obligatorio que será realizado por los órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la provincia donde tenga sede el centro de trabajo. Este mismo derecho corresponderá al trabajador cuando hayan transcurrido más de tres meses sin resolverse el proceso de evaluación>>”.





Por todo ello, debemos señalar, y nos atrevemos a asegurar, que hasta ahora los Comités de Empresas y los mismos trabajadores/as, tengan o no representación en sus centros de trabajo, no han sido informados sobre los temas y cuestiones señalados en este Art. 88.10 del citado Convenio, teniendo directa o indirectamente repercusión en sus relaciones laborales. Dado que dicho sistema va en contra de la dignidad de los trabajadores/as, las entidades no deben aplicarlo en el centro de trabajo porque se entienden que no se ajusta a lo que establece el vigente convenio en materia de objetividad y mejora en la formación profesional, donde solicitamos que se desista de su implantación en la nueva negociación del XV convenio.

A modo de conclusión, también les indicamos que no sólo la valoración del desempeño profesional se lleva a cabo para una supuesta mejora en nuestras competencias, como bien se nos ha querido hacer creer, sino que también se lleva a cabo por una cuestión puramente económica sobre los trabajadores, al igual que el sistema de desarrollo profesional que defiende el vigente XIV CCG. Al crearse el Complemento de Desarrollo Profesional (CDP), uno de los grandes pretextos de la patronal para congelar las antigüedades durante cuatro años de los trabajadores/as, también se estableció un sistema de evaluación profesional en el convenio, el cual puede ser cada uno, dos o tres años. Si se supera se percibe este complemento por un importe de 0,75%, 1,9% o 3,7% del salario base, según cada cuanto se realiza la evaluación. Pero, en aquellas entidades que no han dado parte a la Comisión Paritaria, la cuales tenemos constancia que ha sido una gran cantidad de ellas, sobre la puesta en marcha del sistema de desarrollo profesional del convenio que se debería iniciar con efectos a 1 de enero de 2014, nos tenían que haber abonado el 1,9% del sueldo base. Es por ello, que al no realizar la definición individual de competencias previstas en el artículo relativo al Desarrollo Profesional, antes del 31 de diciembre de 2013, las empresas se han ahorrado todo un tramo, estando sólo obligados a abonar el CDP automático del 3,7 con efecto a día 1 de julio de 2015 y sin carácter retroactivo.

3.3.- REIVINDICACIÓN A LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS EN ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- Dado que el Sistema de Evaluación Profesional no se ajusta al propósito que se quería establecer en el vigente convenio, en materia de objetividad y de mejora en la propia formación del trabajador, solicitamos que se desista en su implantación cuando se vaya a llevar a cabo la nueva negociación del convenio. *El Sistema de Evaluación en las entidades no puede ser una herramienta que se utilice sin ninguna clase de control por los trabajadores y con el objetivo de sancionar o despedirlos disciplinariamente, siendo necesario para la puesta en práctica la aceptación voluntaria del trabajador a su sometimiento y la elección voluntaria de sus mismos evaluadores. De igual forma, un sistema objetivo es cuando el Equipo Directivo procede a remitir, al mismo trabajador, toda la información correspondiente sobre dicho Sistema de Evaluación del desempeño profesional en el Personal. También cuando se remite toda la información que se ha ido anotando sobre el trabajador en las herramientas utilizadas para tal evaluación: cuestionarios utilizados, ítems, escalas de valoración en la evaluación que estén utilizando, etc. De igual forma, en un plazo razonable, también se debe remitir toda la información correspondiente a los informes, observaciones, anotaciones y valoraciones que se han llevado a cabo sobre los trabajadores/as.*



4. LA RELATIVA VOLUNTARIEDAD LABORAL INCREMENTA LAS MALAS CONDICIONES EN EL SECTOR.

Un convenio que permite la relativa voluntariedad laboral, originando las malas condiciones en el sector e impidiendo la necesaria conciliación familiar, no puede ser denominado como un acuerdo entre ambas partes. Estaríamos más acertados si habláramos en términos de un acuerdo que fomenta la esclavitud asalariada entre los trabajadores/as. Precisamente, el empresario de la diversidad funcional no sólo puede aplicar una excesiva jornada laboral, sino que cuenta con un artículo para ajustar las plantillas al mínimo de la ratio exigida, ahorrando coste al no tener que pagar una ingesta cantidad de horas que no son consideradas como funciones propias del trabajo. En este sentido, los Representantes Legales de los Trabajadores siempre se han visto perjudicados por la negociación en sus centros de trabajo, donde nos hacen llegar sus resoluciones firmadas en el Comité de Empresa, las cuales manifiestan lo siguiente:

“El anexo al contrato de trabajo de duración determinada, celebrado entre la residencia y el trabajador/a firmante, incorpora una cláusula sobre comidas y cenas, la cual especifica que, <<en los términos establecidos en el Art. 42 del Convenio Colectivo de aplicación, el trabajador acepta realizar las comidas y/o cenas con los usuarios, así como la vigilancia de los descansos correspondientes>>. Sin embargo, en el Contrato no se especifica a cuál de los apartados del Art. 42 se está refiriendo el acuerdo. El

Art. 42.3 del XIV CCG en Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, dispone: <<3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de los usuarios con discapacidad durante el periodo de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50% de los honorarios establecidos para las personas con discapacidad>>.



También, la empresa, aunque es cierto que nos exige de abonar cantidad alguna por utilizar los servicios de comedor durante el tiempo invertido a trabajar en comidas, no considera dicho tiempo como tiempo de trabajo, excluyéndolo del cómputo de la jornada. Por todo ello, ante la actuación de la empresa, los trabajadores/as firmantes exigen que el tiempo invertido en la dedicación a las comidas y cenas sea computado como tiempo de trabajo efectivo y remunerado, aunque se nos exija el abono del 50% del coste de dicha hora trabajada. Si la empresa se negara a computar dicho tiempo como tiempo de trabajo efectivo, computable en nuestra jornada de trabajo diario, ante el incumplimiento del Art. 42.3 del Convenio, nos reservamos el derecho de entender que dicho supuesto pacto en nuestros contratos de trabajo queda sin efecto, y por tanto, no se realizarían los servicios de atención y cuidado de comidas y cenas, siendo efectiva la medida con la recepción del presente escrito. Por todo ello, solicitamos lo siguiente: de no ser atendidas, considerando el tiempo de dedicación a comidas y cenas como tiempo de trabajo efectivo, nos reservamos las

acciones legales oportunas que nos asistan en derecho, y, así mismo, haremos, en su momento, uso del derecho a entender sin efecto el pacto contenido en el contrato, con las consecuencias que de ello deriven”.



Finalmente, nos gustaría señalar que estos espacios de relativa voluntariedad deben considerarse como hora trabajada y, por ello, tienen que ser tiempo computable y remunerado, donde se debe eliminar el Art. 42 apartado 2 del XIV Convenio Colectivo General, el cual especifica que *“en trabajador o trabajadora a quien se encomiende y acepte voluntariamente las vigilancias durante el periodo de las comidas y descansos correspondientes, no formando parte de las funciones propias derivadas de su contrato de trabajo o de su horario habitual, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo”*. La idea es que los negociadores sindicales finalicen con el acuerdo de voluntariedad que mantiene con las patronales sobre dicho artículo. Por ello, dado que los anexos en los contratos de los trabajadores del sector incorporan cláusulas sobre comidas y cenas que especifica que *“en los términos establecidos en el Art. 42 del Convenio Colectivo de aplicación, el trabajador acepta realizar las comidas y/o cenas con los usuarios, así como la vigilancia de los descansos correspondientes”*, los negociadores sindicales sólo alcanzar acuerdos para que nuestra dedicación sea parte de nuestras funciones porque en la práctica cotidiana lo está siendo.

4. REIVINDICACIÓN A LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS EN ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- *La voluntariedad laboral en el sector de la diversidad funcional y reconocida en el vigente Art. 42.2 debe ser eliminada, donde todo el tiempo dedicado por los trabajadores debe considerarse como tiempo computable de trabajo, perteneciente a nuestras funciones y remunerado.*

5. LA AMBIGÜEDAD EN EL TEXTO DEL CONVENIO SE HACE LATENTE EN LOS DESPLAZAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES.

Los delegados/as de personal han luchado por las mejoras de los trabajadores/as en el desplazamiento que realizan desde su casco de población al alejado centro de trabajo. Precisamente, tomando el artículo 45.4 del XIV CCG de la Atención a la Discapacidad, sobre desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte, en sus escritos le han solicitado e informo a los Equipos Directivos que *“la empresa debe abonar a los trabajadores/as el desplazamiento desde le caso de la población al centro de trabajo cuando dicho centro de trabajo esté a más de dos kilómetros del casco de la población del municipio donde esté ubicado el trabajador. Si la empresa no puede facilitarle el medio de transporte a dicho trabajador, deberá abonarle a los trabajadores y trabajadoras el importe del billete como transporte público, siendo un derecho para todos los trabajadores del centro que cumplan tales condiciones”*. No obstante, a pesar de realizar una lucha enérgica por las mejoras, la respuesta de los empresarios no deja de ser sorprendente, ya que manifiestan que *“no es nuestro caso que tengamos que abonar porque hay que interpretar correctamente los artículos, donde denunciemos su mal uso del artículo 45.4 del vigente convenio. En ningún momento se citan las palabras DEBE ABONAR, dotando de carácter de obligatoriedad a la entidad de tener que disponer un vehículo o en su defecto abonar el título de transporte para el traslado de los trabajadores al centro de trabajo. Recordamos que la entidad es una entidad que se*

rige por las tablas salariales marcadas por los sucesivos convenios que nos amparan, donde no aparecen conceptos referentes al transporte de los trabajadores, ni la obligación de la entidad a sufragar dichos gastos”.



Por todo ello, el equipo negociador de los sindicatos mayoritarios debe corregir el texto del artículo 45.4 del XIV CCG del sector de la Atención a la Discapacidad, evitando que exista tal ambigüedad. Las empresas utilizan interesadamente tal situación para no llevar a cabo las mejoras del sector, donde se apoyan en un texto condicional en el que se manifiesta que “la empresa podrá poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras...”.

5.5.- REIVINDICACIÓN A LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS EN ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- *La empresa abonará a los trabajadores/as el desplazamiento desde el casco de la población al centro de trabajo cuando dicho centro de trabajo esté a más de dos kilómetros del casco de la población del municipio donde esté ubicado el trabajador. Si la empresa no puede facilitar el medio de transporte a dicho trabajador, deberá abonarle a los trabajadores y trabajadoras el importe del billete como transporte público, siendo un derecho para todos los trabajadores del centro que cumplan tales condiciones.*

OTRAS REIVINDICACIONES Y MEJORAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL EN CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Los negociadores sindicales deben alcanzar límites claros que afiancen la devolución del día de descanso por festivo trabajador, ya sea pactado el porcentaje de los festivos a realizar por el trabajador/a en el ceno de la empresa o no (los días festivos no son considerados como laborables). También se debe señalar que la devolución del día de descanso por día festivo trabajado tiene que ser equiparable al número de horas trabajadas en dicho día festivo, al igual que su devolución no debería coincidir con el descanso asignado en el cuadrante que posee el trabajador/a. De igual forma, si el día de festivo asignado coincide con su día de descanso asignado, la empresa deberá devolver tanto el día de descanso como el día de libranza por festivo trabajado.



2. Los negociadores sindicales deben establecer en el XV CCG, para los diferentes centros de la atención a la discapacidad, una jornada laboral anual y semanal que evite el gran número de horas que se está dedicando al servicio. Por ello, deberán incorporar medidas de mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, al igual que debe tener en cuenta qué perfiles profesionales, turnos o jornadas laborales suponen peores condiciones de trabajo o son menos compatibles con la vida laboral y familiar porque desempeñan sus funciones en centros que tiene abierto el servicio las 24 horas al año, como pueden ser los espacios residenciales. Por ello, se debe ajustar y reducir el cómputo anual de jornada para todos los tipos de centros afectados por el convenio (Atención Especializada, C.E.E. y centros Educativos).

3. Las entidades deberán desarrollar cursos de formación homologada, supervisados por los representantes de los trabajadores, con reconocimiento institucional para los trabajadores/as y establecimientos de planes de formación de adaptación al mercado laboral, refuerzos y durante el resto de la carrera laboral, los cuales tendrán acceso anualmente y de forma equitativa a los



diferentes perfiles y turnos profesionales. Para ello, realizará un estudio, junto a los representantes legales de los trabajadores y por parte del personal de Recursos Humanos, de las necesidades formativas en cada colectivo profesional y prever la formación de modalidad presencial, a realizarse dentro de la jornada laboral para todos los trabajadores/as, donde no debe suponer coste alguno (tiempo y dinero) o impedimento para aquellos trabajadores que desempeñan sus funciones en diferentes horario a su realización.

4. Dado el colectivo con el que trabajamos y los riesgos laborales a los que estamos expuesto, las empresas deben analizar y evaluar las medidas preventivas de forma periódica mientras dure la situación de embarazo de una trabajadora, junto a la representación de los trabajadores en materia de salud laboral, al igual que se deberá realizar un informe detallado de los puestos de trabajo que no contraiga riesgos para su salud y el feto, junto con los posibles riesgos a los que se está expuesta en su estado y a las actividades o agentes a los cuales no debe exponerse durante su embarazo o lactancia natural. Es importante que el equipo de vigilancia de la salud, junto a la participación y colaboración de los demás agentes implicados en la prevención, puedan valorar si las medidas preventivas eliminan los riesgos durante la situación de embarazo, ya que, de lo contrario, se deben adoptar medidas como el cambio de perfil de trabajo alternativo, sin riesgos para la salud. También, de no existir dicha eliminación de riesgos expuestos, se realizará otro periodo mucho más favorable a la trabajadora embarazada para su contingencia profesional por la mutua, con una prestación retribuida del 100% sin llegar a las excesivas semanas de gestación que hoy se tiene y a la exposición mantenida de pié en las jornadas laborales diarias a las que se ve expuesta (en los centros de trabajo de la diversidad funcional se adopta como un hecho normalizado la baja cuando la trabajadora cumple las 24 semanas abusivas de gestación).



5. La entidad está obligada a facilitar al personal materiales de primeros auxilios, dado el anexo VI del Reglamento sobre Lugares de Trabajo. Por ello, realizará cada dos meses una planificación de renovación del material y revisión de las fechas de caducidad, en la zona del vestuario, en la enfermería o el lugar dónde tenga acceso directo el personal. El personal dispondrá de material para primeros auxilios en caso de accidente, que será adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos que esté expuesto, etc. De igual forma, la empresa debe saber que la normativa y la ley manifiesta que “sin perjuicio de los dispuesto en los apartados anteriores, todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes, antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas, guantes desechables, alcohol de 90º, aspirina o similar, smart (cinta de goma), termómetro, compresa fría instantánea, tubo de vaselina, tintura de yodo (betadine), mercurocromo, tintura de mertiolate o similar, compresas oculares, entablillado, jeringas estériles de un solo uso, etc.

6. La empresa atenderá, de forma anual y cuando existan cambios sustanciales individuales o colectivos, todos los riesgos laborales a los que está expuesto un trabajador, donde su documento evaluativo también contemplará la dimensión de riesgos psicosociales que tanto afecta al sector de la diversidad funcional. Para ello, junto a la participación directa de los trabajadores y sus representantes, iniciarán cada año un estudio exhaustivo sobre dicho aspecto, mediante un cuestionario individual y anónimo que no evalúa al individuo, sino a la exposición a factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial, ergonómica, ambiental, biológica, etc. El cuestionario contemplará mínimamente 20 dimensiones psicosociales que cubran el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el empleo actual, más la doble presencia, relacionada con la doble jornada laboral y doméstica de la mayoría de las mujeres trabajadoras. De igual forma, la entidad deberá iniciar periódicamente, junto a la participación de los representantes legales de los trabajadores en materia de salud y el traslado de la

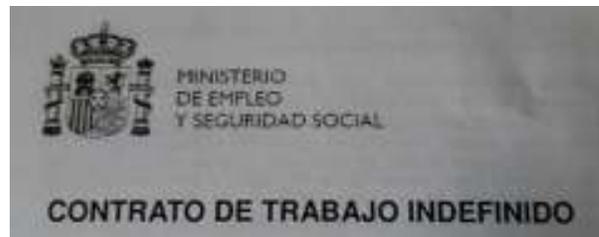


información por escrito a los trabajadores afectados, una revisión de todos los riesgos que perjudican su salud en un alto grado de importancia.

7. La empresa entregará a los trabajadores/as las prendas de abrigo como mínimo cada tres años y dotará de todas las prendas de trabajo a falta de su parte inferior (uniforme completo) según lo que marque la normativa la respeto y en el sector de la atención a personas con discapacidad.

8. La empresa, informando a los trabajadores y a sus representantes, establecerá públicamente, en cada centro de trabajo, la nueva contratación en caso de baja de un trabajador. De igual forma, dado que es perfectamente viable realizar las gestiones necesarias para cubrir las vacantes que sustituyan al personal en periodos de vacaciones o libranzas, informará anualmente a los trabajadores/as de dicha contratación que cubra la demanda de trabajo de todo el personal.

9. La empresa debe contratar de forma indefinida, evitando la contratación bajo fraude de ley y eliminando la contratación de Obra y Servicio o temporal, excepto cuando la naturaleza del trabajo en cuestión así lo requiera.



10. El texto del vigente convenio, en la distribución irregular de la jornada semanal, no puede llevarse a acabo sobre el descanso semanal. De igual forma, se debe eliminar la precarización en el sector al permitirse un excesivo el número de horas en la modalidad de contratación como jornada indefinida.

11. Establecimiento de ratios en los Centros de Atención Especializada, tomando como partida 6 usuarios en la categoría profesional de atención directa y teniendo en cuenta las características del usuario/a.

12. Equiparación salarial del cuidador/a o auxiliar de enfermería con los profesionales técnicos educativos.

13. Mantenimiento a toda costa de las categorías profesionales de Educador/a Social y Monitor/a Educador/a ya que es posible que la patronal trate de nuevo de eliminar de los centros asistenciales todo lo que suene, aunque sea remotamente, a centro educativo, originando un desplome de las competencias y funciones especializadas y en las tablas salariales de dicha categoría.

14. Se realizará de forma periódica los protocolos de riesgos laborales para la prevención de las cada vez más frecuentes agresiones de usuarios con graves problemas de conducta.

15. Se establecerá un plus económico de peligrosidad en el sector, al igual que en un plus que compense los riesgos psicosociales que se puedan darse en el sector y sean reconocidos por el facultativo médico.

16. Se debe recuperar la mejora en 6 días de asuntos propios que establecía el XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

17. Se debe mejorar las ausencias justificadas sobre el acompañamiento para acudir a los médicos, tutorías escolares, notarios y otras gestiones, no suponiendo descuento económico alguno por considerarse absentismo. Sobre los familiares se contemplará hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que el trabajador lo justifique.

18. Se debe mejorar las ausencias justificadas sobre los días por fallecimiento familiar, contemplándose las dificultades que posee el trabajador cuando tiene que desplazarse lejos de su residencia habitual. Por ello, los negociadores deben aumentar los días por fallecimiento de familiares de 1º grado y 2º, incluyendo más días por traslado, ya que en el actual convenio por padres o abuelos, fuera de la provincia, no te dan ningún día por traslado.

19. Se tendrá en cuenta un kilometraje menos alto (110 - 120 km) por fallecimiento o ingreso / enfermedad grave de familiar.

20. Reducción de jornada laboral y por consiguiente bajar de las 1729 horas anuales.