



# FETE-INFORMA

# FETE-UGT



## ALGUNAS RAZONES POR LAS QUE FETE-UGT NO FIRMA EL XII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE DISCAPACIDAD PARA LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS ASISTENCIALES

La Federación de Enseñanza de UGT (**FETE-UGT**) **no ha suscrito** el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. El Convenio ha sido firmado, el 16 de mayo de 2006, por CC.OO y las patronales AEDIS y FEACEM.

FETE no firma un Convenio que no avanza en las principales reivindicaciones de los trabajadores del sector. Se ha terminado firmando un Convenio que, como reconoció la patronal mayoritaria AEDIS en Acta de la Mesa Negociadora, supone unas medidas más restrictivas para los trabajadores que la propuesta inicial presentada por esta patronal.

Es un hecho que a lo largo de toda la negociación, e incluso hasta pocos días antes de la firma, ha habido propuestas patronales, que aunque insuficientes desde nuestra perspectiva, (y por ello continuábamos insistiendo en su mejora), eran más favorables que las finalmente firmadas; Sin embargo, la falta de persistencia, y las actuaciones erráticas, de alguna organización, presentando diversas propuestas que en realidad suponían renuncias precipitadas a objetivos básicos, ha terminado por producir el resultado de un Convenio Colectivo, que claramente no responde a las legítimas expectativas de los trabajadores de este sector, ya que no mejora sustancialmente unas condiciones de trabajo que por su precariedad necesitan de un importante vuelco.

FETE-UGT no ha suscrito un convenio donde se maquillan retrocesos sustanciales con pequeños avances en las condiciones laborales de los trabajadores, y que supone una regresión en aspectos fundamentales.

Este convenio firmado por CC.OO y las patronales no recoge mejoras sustantivas en las condiciones laborales, ni una clasificación profesional que respondiendo a necesidades del sector sea razonable y esté perfectamente definida funcional y salarialmente.

Este convenio tampoco ha sido suscrito por el sindicato CIG ni por las organizaciones patronales EyG, CECE y ANCEE.



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



## 1. Negociación en ámbitos autonómicos y de empresa.

**No es ninguna novedad; tanto la posibilidad de negociar convenios colectivos en las CC AA como las materias excluidas de tal negociación, vienen reconocidas expresamente por el propio Estatuto de los Trabajadores.**

## 2. Artículo 5.º Ámbito temporal:

Finaliza este Convenio el 31 de Diciembre de 2006.

**Esperamos que la corta vigencia de este Convenio permita evidenciar y, por tanto, subsanar los retrocesos habidos en este Convenio.**

## 3. Artículo 8.º Convenio y Acuerdos de ámbito inferior.

*En las Comunidades Autónomas en materia educativa y / o asistencial se podrán pactar complementos retributivos, para el personal que acuerden las Organizaciones Patronales, Sindicales y la Administración Educativa y / o Asistencial de cada Comunidad... Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionadas de conformidad con los porcentajes de mayorías previstas en el estatuto de los Trabajadores.*

**Responde a la petición que, desde el noveno convenio, ha venido realizando FETE-UGT de que el nuevo Convenio permitiera que los acuerdos retributivos que se pudieran pactar en las CC AA lo fueran no sólo en materia educativa sino también asistencial.**

## 4. Artículo 9º. 6. Vinculación a la totalidad. Absorción.

*En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente Convenio se hubiese pactado una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.*

**Parece que quieren incluir una cláusula de garantía para aquellos centros que disfrutasen de menor jornada. Es decir, reconocen que el aumento de la jornada semanal en centros asistenciales puede suponer para muchos trabajadores peores condiciones. Su redacción es deficiente e insuficiente lo que puede provocar dejar fuera de su cobertura múltiples situaciones.**

**De otra parte, desgraciadamente, en los supuestos que queden fuera de la misma, y a los que sea necesario aplicar la garantía de menor jornada a título individual del apartado 5 de dicho artículo, la mayor jornada**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



**semanal que este convenio instaura, va a establecer en los centros trabajadores de primera o segunda categoría, según la fecha de contratación, situación ésta de más que dudosa legalidad.**

## **5. Artículo 12º. Comisión Paritaria.**

*Ambas partes negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria...*

**Nuevamente CC.OO impone que en esta Comisión NO estén todas las organizaciones participantes de la mesa negociadora. Sienta un mal precedente para otros convenios, ya que la participación de todos los legitimados en el sector supone una mejor garantía de los derechos de todos los trabajadores y del conocimiento de los problemas que pueda provocar la aplicación de Convenio. De otra parte, se atribuyen a dicha comisión, y a otras diferentes que se constituyen en el Convenio, funciones que cabe calificar de negociadoras, lo que es contrario a derecho, al excluir a organizaciones con legitimación para participar en la misma.**

## **6. Artículo 13º. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.**

*Debido a que la implantación de este Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina.*

*En este sentido, se inicia la negociación de un acuerdo de implantación de dicho sistema y para ello se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes, en el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se establecen en el acuerdo.*

*3 La Clasificación profesional, en grupos profesionales, con la agrupación de las categorías correspondientes, será el regulado para cada tipo de Centro en el Título correspondiente de este Convenio.*

**La deficiente redacción de estos artículos crea confusión, y se contradice que otros artículos del convenio, respecto a la situación de los grupos profesionales. De una parte, parece decirse que se inicia una negociación para su implantación paulatina, pero en los art. 88, 89, 96,97 y 98 los establecen, dejando, por consiguiente, poco margen de maniobra a dicha negociación. Además, en el redactado de otros artículos parece que ya estuvieran plenamente implantados; por ejemplo, el artículo 34.**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



**Por consiguiente, parece establecer los grupos profesionales sin adjudicar un salario digno para cada grupo, y consagra la movilidad dentro de los grupos.**

#### **7. Artículos 21º, 22º, 23º, 24º y 25º de Contratación.**

No hay novedades importantes respecto a la legislación laboral.

**Respecto al contrato de obra y servicio, ni siquiera expresa la imposibilidad de su utilización para el personal docente como ya han dictaminado varias sentencias.**

#### **8. Artículo 30º. Preaviso del trabajador o trabajadora.**

*... el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.*

**Si bien es un avance, en realidad, se recoge la propuesta de la plataforma de FETE-UGT.**

#### **9. Artículo 34º. Trabajos de distinta categoría o grupo profesional.**

**¿Cómo es posible que introduzca la movilidad funcional si en el artículo 13 decía que se inicia la negociación de un acuerdo de implantación del sistema? Insistimos en que la redacción es deficiente y confusa, con los problemas que ello puede crear.**

#### **10. Artículo 35º y 36º. Incrementos salariales. Cláusula de revisión salarial.**

El Convenio contempla estos incrementos salariales:

- Para el año 2005, un incremento de 3,7%.
- Para el año 2006, incremento de 3,3% con cláusula de revisión hasta un máximo de 4%.
- En el año 2006, el incremento será de un 5% para los cuidadores y para aquellas categorías cuyos salarios base sean inferiores a los de los cuidadores, y no operará en este supuesto la cláusula de revisión salarial.

**Nuestro desacuerdo es total. Para el año 2005 se contempla sólo el IPC real. En el año 2006 topar el incremento en un 4% es negativo cuando la inflación en este año está disparada y los convenios y contratos con la administración se hacen en función del IPC. ¿Acaso las Organizaciones**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



**Patronales van a limitar el cobro de las subvenciones en el 4%? Si lo superan, ¿qué hacen con el resto?**

**Pero además el hecho de que a los cuidadores y a los que perciban el 5% de incremento, no se les aplique la cláusula de revisión, significa que su incremento real sobre el resto será de sólo un 1%, minimizando por consiguiente ese incremento adicional, y convirtiéndolo en claramente insuficiente. ¿Cuáles son las intenciones de las partes firmantes, cuando unifican grupos profesionales, pero no recogen incrementos salariales que permitan un salario digno y único de grupo profesional? Estos incrementos no avanzan en absoluto en unificar la tabla salarial.**

**De hecho a lo largo de la negociación en algunos momentos se había conseguido que la patronal aceptara propuestas mejores a esta, que sin embargo han desaparecido del texto final firmado.**

**Aunque al final FETE-UGT haya seguido considerándolo insuficiente para la firma, cuando se parten de salarios brutos de 744 euros mensuales, ha sido su presión en la negociación, negándose desde octubre de 2005 a firmar una simple revisión salarial, la que ha arrastrado estos incrementos.**

## **11. Artículo 39.º Complemento de nocturnidad.**

*El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá un complemento del 25 % del salario base por cada hora trabajada en el citado horario.*

*Los trabajadores que sin estar adscritos de forma permanente al turno de noche y realicen horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, dichas horas se satisfarán con el incremento del 25 % del salario base referido en el párrafo anterior.*

*3. El presente complemento entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, y el mismo absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudiera venir percibiendo los trabajadores por este o similar concepto.*

**Nuestra propuesta era este 25%. Recordamos que la propuesta de CCOO era claramente inferior: 175 € para todas las categorías.**

**Dicho complemento no es una novedad de este Convenio, ya existía en el anterior convenio, solamente se cambia la redacción. Evidentemente nos alegramos de ese cambio, en cuanto ayude a dificultar la interpretación absolutamente ilegal y perfectamente denunciabile que algunas empresas**



**¡¡ Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!**



venían realizando para no pagarlo; pero insistimos en que no es ningún nuevo derecho que los trabajadores obtengan en este convenio, y su cumplimiento era exigible judicialmente. En una sentencia de mayo de 2006 se reconoce a los trabajadores el derecho a la percepción del cobro del complemento de nocturnidad, con el 25% del salario base.

Lo que hubiera sido un verdadero avance hubiera sido introducir el complemento de turnicidad para los que realizaran dos turnos, complemento que FETE-UGT ha estado reivindicando hasta el último momento, frente a la propuesta patronal de incluirlo sólo para tres turnos, y que finalmente ha desaparecido totalmente del texto firmado.

Consideramos que el cambio de redacción del plus de nocturnidad no justifica la renuncia efectuada en cuanto al establecimiento del plus de turnos.

## 12. Artículo 40º. Complemento por trabajo en días festivos.

*El personal que preste sus servicios en Residencias, Centros de Día y Pisos Tutelados así como otros servicios que se realicen en los catorce días festivos tipificados en el art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento de 25 € por cada día festivo trabajado. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo.*

**Nuestra propuesta incluía sábados y domingos para todo tipo de centros, por consiguiente es totalmente insuficiente.**

## 13. Artículo 42º. Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

*Se incorpora un apartado: El personal al que se le asigne las tareas de vigilancia dentro de su jornada, no tendrá derecho al régimen establecido en este artículo.*

**Con la movilidad funcional de la implantación de los grupos profesionales, se le podrá asignar las vigilancias a cualquier trabajador, además de poderle negar el derecho al disfrute gratuito de los servicios de alimentación.**

## 14. Artículo 43º. Horas extraordinarias.



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



*Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este Convenio, artículos: 91, 100, 108, 109, 110 y 111 .*

*Respecto del régimen de jornada irregular establecida en el artículo 93 y 103 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 45 horas reguladas en el citado artículo.*

**No se incrementa en absoluto la cuantía respecto al XI Convenio. La redacción es confusa, no queda claro si se abonarán en caso de no superar la jornada diaria, pero sí la semanal, en régimen de jornada regular.**

### **15. Artículo 45º. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.**

Se incrementa la media dieta a 15 euros y se incorpora la dieta de 60 euros para pernoctar fuera del domicilio.

**Aunque se mejoran algo las dietas de desplazamiento, se pierde en este Convenio un derecho ya adquirido: el pago del importe del billete en medio de transporte público o poner un medio de transporte para los trabajadores cuyo centro de trabajo diste más de 2 km del casco de población.**

### **16. Artículo 47º. Cláusula de descuelgue o inaplicación de incrementos salariales.**

**Es la primera vez que se introduce. Y aunque fuera necesario incorporar dicha cláusula en el Convenio, contiene elementos muy negativos:**

- **No especifica qué documentación es necesaria para acreditar la necesidad de descuelgue ni durante cuánto tiempo es necesario que haya situación de déficit.**
- **Tampoco especifica quién y cómo y bajo qué criterios se determina la insuficiencia de nivel de producción.**
- **Convierte a los representantes de los trabajadores en expertos fiscales que determinan las situaciones de crisis, aumentando asimismo sus responsabilidades y posibilidad de ser presionados.**
- **La decisión sobre la inaplicación del incremento salarial corresponderá únicamente al empresario y a los representantes de los trabajadores sin necesidad de que la Comisión Paritaria reciba y decida sobre la inaplicación salarial.**
- **Nos parece igualmente muy peligroso vincular la cláusula de inaplicación de incrementos salariales a la disminución de las subvenciones públicas, sin más.**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



**17. Artículo 49º. Descanso diario y semanal.**

**El contenido de este artículo no incorpora en la práctica ninguna mejora; es la traslación de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 34 y 37).**

**18. Artículo 51.º. Calendario laboral.**

*En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este Convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este Convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.*

**La introducción de este nuevo apartado supone consagrar una irregularidad cometida en algunas empresas que destinaban a trabajadores contratados con subvenciones de distintas Administraciones – asistencial y / o educativa. Las horas de trabajo contratadas de acuerdo con las subvenciones de una determinada Administración no se pueden compartir con el desempeño de funciones distintas al objeto de la subvención recibida.**

**¿Es posible que un logopeda contratado con la partida que recibe el centro por su contrato de concierto con la Administración Educativa pueda compartir sus funciones con el centro asistencial que recibe subvención de otra Administración?**

**¿Cómo pueden repartir las vacaciones proporcionalmente si son distintas en los tres tipos de centros: Educativos, Asistenciales y Centros especiales de Empleo?**

**¿Es éste otro de los grandes logros del Convenio?**

**19. Otras posibles mejoras.**

**El Convenio vende como mejoras aspectos que están ya conseguidos por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, olvidando que se ha firmado un Acuerdo Laboral y otro a punto de firma, el Social, que también se podrían haber incorporado. De todos modos, aún no recogidos en Convenio, estarán recogidos en leyes y por lo tanto de estricta aplicación.**

**20. Artículo 54º. Permisos no retribuidos.**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



*.Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.*

**Se amplía de 15 días hasta tres meses el permiso no retribuido. Pero su redacción es, cuanto menos ambigua. ¿Se concederán los tres meses de forma continuada, en días sueltos?**

**21. Artículo 57º. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.**

*3. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitaran las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.*

**Esta redacción es una declaración de intenciones. El trabajador no adquiere un derecho, depende de la voluntad del empresario. ¿Este es otro de los logros del Convenio?**

**22. Artículo 76º. Incapacidad Temporal.**

*Quando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por Incapacidad Temporal, y durante todo el periodo de Incapacidad Temporal. El 1º día de Incapacidad Temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.*

**En la propuesta de FETE-UGT se contemplaba la extensión del complemento al 100% de la retribución para enfermedad común hasta seis meses con el fin de lograr, como mínimo, la homologación con los trabajadores de los centros concertados. ¿Qué va a ocurrir con aquellos trabajadores que, según lo logrado por CC.OO, presten sus servicios en los distintos tipos de centros de la misma empresa?**

**23. Artículo 78º. Gratificación por vinculación.**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



*Esta gratificación no será aplicable al personal que preste servicios en centros especiales de empleo.*

*2.- El trabajador perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho periodo se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.*

*3.- Se crea la Comisión para la Propuesta de nueva redacción de este artículo que en todo caso, garantizará su percepción tanto para aquellos trabajadores que lo vienen percibiendo, y en la misma cantidad, como para aquellos trabajadores que hayan generado o generen el derecho de percepción durante el año 2006.*

**Es regresivo respecto al Art.62 del anterior Convenio. Se excluye a los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo, y los firmantes, nos están anunciando en el punto 3 sus intenciones: que únicamente lo cobren aquellos trabajadores que en sus centros históricamente lo hayan hecho efectivo, pero sólo durante el 2006, lo que excluye prácticamente a todo el colectivo de los trabajadores de los Centros Asistenciales. ¿Es otro logro del Convenio?**

#### **24. Título Segundo. Capítulo I Clasificación profesional.**

En los artículos del 86 al 91 quedan instaurados los grupos profesionales de los centros asistenciales.

*Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del Centro.*

*Puestos de mando y especial responsabilidad: Son aquellos cuyo desempeño supone además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la Empresa para las personas que los desempeñan, supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la Empresa.*

**El convenio es contradictorio. En el Artículo 13 se habla de que se inicia una negociación sobre los grupos. En cambio, en este artículo parece que se instauraran, con la confusión que ello supone de cara a la movilidad funcional, y el poco margen de maniobra que se deja para el futuro. Sin embargo se ha desaprovechado la ocasión que podía haber existido de**



¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!



**adjudicarles un salario digno a cada grupo profesional, aunque se hubiera secuenciado su pago en varios años.  
¿Es éste otro de los logros de CC.OO?**

## **25. Artículo 92º y 102º. Jornada de trabajo.**

*Los trabajadores de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas.*

**A cambio de una reducción de 7 horas en la jornada anual de los centros asistenciales - se pasa de 1.736 horas anuales a 1.729 - se incrementa la semanal desde 37,5 horas hasta 38,5 horas.**

**Desde FETE-UGT estamos convencidos de que se tiene que lograr la coincidencia del cómputo anual y semanal. Sin embargo discrepamos de este logro de CC OO; nuestros delegados y afiliados nos reclamaban reducir el cómputo anual para lograr que coincidan ambas jornadas. Es lógico que a las patronales les haya convencido más la propuesta de CC OO.**

**Nosotros pensamos que para hacer coincidir la jornada anual y semanal no se puede incrementar la semanal. En realidad, en el anterior convenio ya coincidían, según interpretación de varias paritarias. Sólo faltaba que algunas empresas cumplieran con sus trabajadores en la jornada semanal pactada en convenio. Otras empresas ya lo cumplían y ahora no se puede considerar como mejora de convenio que aquellas empresas que ya estuvieran cumpliendo, sigan haciéndolo. Eso es reconocer implícitamente que la redacción del actual convenio empeora la situación.**

## **26. Artículo 93º y 103º. Permisos retribuidos.**

*Junto a lo previsto en el artículo 53 con carácter general, los trabajadores de los Centros Asistenciales, previo aviso y justificación, disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.*

**Es el resultado de las innumerables consultas realizadas a la comisión Paritaria en el anterior Convenio. Desde FETE la nueva redacción no termina de convencernos debía quedar claro que se descuentan del cómputo anual y que no se pueden recuperar. No entendemos que se añada la "justificación" , cuestión de imposible cumplimiento, cuando no responden a una causa concreta.**



**¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!**