

El nuevo Convenio debe poner fin a las chapuzas, las ambigüedades y las incongruencias del actual Convenio.

**CON USO
MEJOR.**

FEUSO, ANTE LA DENUNCIA DEL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Tal y como hemos manifestado en numerosas ocasiones desde la Federación de Enseñanza de USO (FEUSO), el XV Convenio de Atención a Personas con Discapacidad, firmado en 2019, es impreciso, oscuro y farragoso en temas muy sensibles, lo que ha provocado que se extienda y permita el abuso y la precarización del personal del sector. Cuando se firmó el XV Convenio, USO ya advirtió los numerosos errores que tenía su redacción, que han provocado que su aplicación haya resultado compleja y errática.

Es tal el volumen de la chapuza cometida que no se entiende el contenido de algunos artículos importantes del Convenio, como, por ejemplo, los artículos 33, sobre la congelación del complemento de antigüedad y de mejora de la calidad que queda consolidado, y 34, relacionado con el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional. También advertimos que el nuevo texto daba origen, por ejemplo, a una gravísima discriminación salarial y laboral entre los propios trabajadores de los Centros Especiales de Em-

pleo. Al diferenciarlos según la titularidad, bien fueran de iniciativa social o no, se creaban las bases para un conflicto jurídico que fracturaba al sector innecesariamente.

Desde FEUSO seguiremos reivindicando que a los trabajadores de los centros educativos de Educación Especial concertados se les debe aplicar el Convenio de la Enseñanza Concertada. No entendemos esta diferencia de trato con otros trabajadores que realizan trabajos similares. También, que se contemplen en el Convenio -y no como sucede en el actual- distintos complementos sobre peligrosidad, penosidad, toxicidad... Y seguiremos reclamando que el Convenio aclare que Complemento de Nocturnidad se perciba en todas las nóminas, no como sucede en el XV Convenio.

Hasta tal punto el XV Convenio está fuera de la realidad que se vive día a día en los centros afectados y pese a restarle todavía once meses de vigencia, los dos sindicatos que lo firmaron y presentes en la Mesa Negociadora (CC.OO. y UGT), se han visto obligados a denunciarlo para reiniciar las negociaciones del XVI Convenio de manera inmediata. Con esta decisión, reconocen que el XV Convenio ha sido un completo fracaso, como ya dijo USO cuando se aprobó. Ojalá que las nuevas negociaciones se basen en el respeto a los trabajadores de este sector y a su dignidad profesional.

Desde el sindicato USO, estaremos expectantes y vigilantes ante la marcha de las negociaciones y esperamos que no se vuelva a incurrir, como ya denunciarnos y criticamos en su momento, en la nefasta negociación llevada a cabo en el XV Convenio. Los trabajadores de este sector se merecen un Convenio que reconozca su implicación, que favorezca su profesionalidad, que prestigie el trabajo educativo y social que realizan. Esto debe traducirse en un Convenio justo que proporcione las necesarias mejoras salariales y laborales con el fin de que los trabajadores de este sector cuenten con todas las garantías jurídicas para ejercer su imprescindible trabajo.

PROPUESTAS DE FEUSO PARA MEJORAR EL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde USO, confiamos en que se corrijan diferentes artículos y puntos del Convenio con los que, con su actual redacción, nunca podremos estar de acuerdo.

Poner fin al grave problema que están sufriendo los Operarios Auxiliares. Existen muchos Centros Especiales de Empleo que pese a carecer de Unidades de Apoyo individualizado en los puestos de trabajo, o incumpliendo gravemente las ratios en cuanto a la composición de las mismas, se niegan rotundamente a promocionar a este personal de categoría con el único fin de lucrarse de subvenciones y, más grave aún, absorber los complementos que estas personas pudieran tener reconocidos, tales como antigüedad, N1 etc. Estos trabajadores cobran salarios de 770€ en la actualidad, negociados en su día de una forma fraudulenta puesto que ya estaba vigente el SMI para el año 2019 de 900€. A pesar de ello, ven absorbidos sus complementos pese a tener carácter de no compensables, no absorbibles y no revisables.

El XV Convenio Colectivo, en su artículo 32, establece: “finalizada la vigencia del Convenio, las tablas fijadas en el presente Convenio se actualizarán como determinen las partes negociadoras para periodos sucesivos de tres años conforme al IPC acumulado en el periodo anterior, garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 3,75 % para el periodo de tres años, sobre el salario base, independientemente de la evolución del IPC”. **Esperemos que, como mínimo, se mantenga esta cláusula** y no veamos nuevamente nuestros salarios congelados con la entrada en vigor del XVI Convenio.

Desde la firma del XIV Convenio, estamos viendo cómo de forma constante han ido cambiando de nombre complementos que se venían percibiendo con normalidad. **Es el caso del complemento de antigüedad**, que desapareció en el XIV Convenio, pasando a denominarse CDP y nuevamente con la firma del XV convenio paso a denominarse CDCP. Con estas estériles maniobras que han alterado los conceptos, muchos trabajadores han visto cómo los años que habían acumulado para el cómputo de antigüedad, no han tenido derecho al cobro del nuevo complemento, comenzando a contar de cero para adquirir derecho al cobro del nuevo. Sirva de ejemplo lo dispuesto en el art. 34 del XV Convenio, Complemento de desarrollo y capacitación profesional:



PROPUESTAS DE FEUSO PARA MEJORAR EL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016, **percibirán el complemento del primer nivel (N1) de desarrollo y capacitación profesional** desde el 1 de enero de 2019. Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio de 2016 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo salario base del presente Convenio siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer nivel (N1) de su complemento de desarrollo y capacitación profesional a partir del 1 de enero de 2022.

Con esta maniobra, **se incurre en una doble escala salarial**, dado que esta distinción priva a determinados trabajadores de un derecho que se le otorga al resto de compañeros.

También el artículo 34, punto 7, reconoce que “El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo. La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 5,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional”.

Esperemos que, con una nueva argucia, no veamos desaparecer este derecho y a nadie se le prive del tiempo acumulado desde que comenzó a trabajar para generarlo y, así, todos los trabajadores a los que les corresponda cobren el 1 de enero de 2022 dicho complemento.

Desde USO, confiamos en que cesen en el nuevo Convenio este tipo de tropelías y establezcan nuevamente el **Complemento de Antigüedad**, que nunca debió desaparecer.



Pensamos, además, que ya va siendo hora de que contemplen en el nuevo Convenio **los tipos de compensación que debe percibir un trabajador cuando la empresa precise de su trabajo en domingo o bien en tiempo de descanso semanal**. Es habitual que en algunos Centros, pese a que no figuran en los calendarios laborales turnos con domingos y festivos contemplados como días de jornada laboral, manden por distintos motivos acudir a trabajar en domingo o en días de descanso semanal. El RD 231/2020 del SMI, prorrogado hoy en día, establece que “Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos”.

Así mismo, el artículo 47 del RD 2001/1983 establece: “Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en

PROPUESTAS DE FEUSO PARA MEJORAR EL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100.

Pagas Extraordinarias: Debido a las mejoras contempladas en el artículo 75 del XV Convenio, la inmensa mayoría de los Centros optaron de forma unilateral por restar de las pagas extraordinarias los periodos en que el personal se ha encontrado en situación de IT, pese a no pagar durante estos periodos el prorrateo de estas y no tener las pagas prorrateadas en el salario mensual. Consultada la Comisión Paritaria del XV Convenio, resuelve que se deben pagar las pagas extraordinarias a su vencimiento si no las tienes prorrateadas en el salario mensual y durante el periodo de IT no se te ha abonado lo correspondiente a las mismas.

“Esto no es casualidad,” dado que aparte de ser de cajón el RD 427/1999 que regula las relaciones laborales de carácter especial de las personas que trabajan en los centros especiales de empleo establece en su artículo 12, sobre salario y garantías salariales, que “el trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario”.

Dado que en el redactado del XV Convenio, en su artículo 44, sobre las Pagas Extraordinarias, no se contempla esta garantía salarial que otorga el RD 427/1999, se debiera hacer constar en el texto del Convenio, lo cual sin lugar a duda acabaría con muchos abusos y evitaría pleitos judiciales.

Nocturnidad. El artículo 35 del XV Convenio, sobre el Complemento de nocturnidad, establece que “El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25 % del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni en período de vacaciones”.

Para USO, no tiene ningún sentido mantener este redactado, dado que la jurisdicción ha dejado asentado que este tipo de complemento ha de percibirse también durante los periodos de vacaciones, si se percibe de forma regular.

El artículo 5 del XV Convenio, sobre Reglas de concurrencia, establece que “En las siguientes materias, será prevalente la regulación contenida en el Convenio autonómico frente a la recogida en el presente Convenio, salvo que exista un Convenio colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas, que las regule, en cuyo caso será esta regulación la prevalente: a) Los complementos salariales que remuneren circunstancias especiales de los puestos de trabajo no regulados en el presente Convenio, como por ejemplo trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad, disponibilidad en horario no laboral y el plus de residencia e insularidad”.

Ya va siendo hora de que se contemplen en el Convenio distintos complementos como trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad. El Convenio actual remite a los Convenios Autonómicos; pero existen muchas Comunidades Autónomas que carecen de dicho Convenio, dejando a los trabajadores en un vacío legal, pues no tienen dónde recurrir pese a estar obligados a manipular productos de este tipo (sector de limpieza, lavanderías industriales, etc.).

Jornada de trabajo y distribución irregular de la jornada. La próxima negociación del nuevo Convenio debe poner fin al tropel de incongruencias que se contemplan en el XV Convenio. Por ejemplo, dentro de un mismo artículo, es capaz de reflejar que se permite la realización de horas extraordinarias hasta un máximo de 45 horas semanales (art.45) y, a su vez, se dice que las horas extraordinarias serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción a la atención de los servicios. (En fin, por motivos productivos, los cuales no deberían ser una fuerza mayor y deben de estar previstos por la empresa con la suficiente antelación para darles una solución).

El RD 427/1999 que regula las relaciones laborales de carácter especial de las personas que trabajan en los centros especiales de empleo, en su artículo 13, establece que “Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios”.

Conviene aclarar que las materias reguladas en el RD 427/1999 no son materias que puedan cuestionarse en el ámbito de la negociación colectiva, por lo que siempre deben ser respetadas y en su defecto mejoradas, nunca ignoradas.

Además, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el artículo 12.1, vuelve a establecer que “en materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

“En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios”.



Para USO, el nuevo Convenio debe corregir estas graves incongruencias que repercuten negativamente en los trabajadores y que afectan a materias tan sensibles como la duración máxima de jornada, la realización de horas extraordinarias y la distribución irregular de jornada. Siempre y en todo momento se deben cumplir con los descansos semanales y no se puede trabajar mas de 8 horas diarias.