

Información das negociacións do “XVI Convenio Estatal de Atención ás Persoas con Discapacidade”

Rotas as negociacións na mesa e o preacordado, nada se reconduciu na mediación levada a cabo no SIMA en pleno mes de xullo. Quedan agora a resolución das táboas salariais e convenio en mans da Audiencia Nacional.

Como xa vén sendo o habitual, as “negociacións” deste XVI convenio estatal son estériles e van ao ritmo que marcan as patronais ou non van. Estas seguen asentadas no inmovilismo e no involucionismo, pois despois de 16 mesas de negociación en máis dun ano (comezaron en marzo de 2021), non só non hai avances, logo dos bandazos e pasividade sindical de CCOO e UGT, senón que se rompen todas as negociacións na mesa. O motivo foi que CCOO volveuse atrás dun “preacordo salarial-social” miserento, acadado na 13ª mesa coas PATRONAIS e UGT, ao reivindicar na 15ª mesa meter unha cláusula de revisión salarial no preacordo para manter o poder adquisitivo do persoal, na liña do esixido pola CIG-Ensino dende o comezo das negociacións.

Agora, logo da fallada mediación no SIMA, sobre o preacordado en mesa, en pleno mes de xullo, todo o sector queda nunha situación preocupante ao pasar as decisións das táboas salariais e o convenio a mans dun xuíz da Audiencia Nacional, o cal pode



demorarse durante anos. Esta decisión amósase incerta, tanto pode mellorar como empeorar o preacordo acadado, dada a ambigüidade do art. 32.1, que é o que ten que interpretar o xuíz. A CIG-Ensino xa se opuxo a este art.32.1 dende a súa sinatura no XV convenio en 2019, pois suporía a consolidación da perda de poder adquisitivo ao mesmo tempo que faría desaparecer a antigüidade (trienios).

Cualificamos o XV convenio de “pan para hoxe e fame para mañá”, ademais de propor sempre en mesa a presión e a mobilización social como única vía de cambiar as dinámicas negociadoras e das patronais, recibindo o rexeitamento das outras dúas OO.SS, e os feitos están aí... non erramos!

Preacordo salarial-social PATRONAIS - CCOO E UGT, un novo entreguismo sindical

Para centros de atención especializada e especiais de emprego:

G+M	$2\%+2,3\% +2,5\%= 6,8\%$	(Anos 2022, 2023 e 2024)
Grado	$2\%+2,3\% +2,5\%= 6,8\%$	“
Técnico/a Superior	$2\%+2,3\% +2,5\%= 6,8\%$	“
Técnico/a	$4\% + 2\% + 2\%= 8\%$	“
Aux. Técnico/a*	$4\% + 2\% + 2\%= 8\%$	* Aux. Técnico/a: Complemento hasta N1 15-18€
Operario /a	$6\%+ 2\%+ 2\%= 10\%$	“

Nova redacción do artigo 32.1: *“Finalizada a vixencia do Convenio, as táboas salariais actualizaranse como determinen as partes negociadoras do seguinte convenio colectivo para os seguintes tres anos. En caso de non chegar a un acordo para dita actualización, no prazo de seis meses procederase á actualización das mencionadas táboas aplicando un incremento do 3,75% sobre o salario base desde o 1 de xaneiro de 2025 e para un período de 3 anos. Así mesmo incorporarse un nivel de desenvolvemento N3 correspondente ao 3,75% do salario base para cada grupo profesional desde o 1 de xaneiro de 2025. O nivel de desenvolvemento N3 devengarase a partir do 3º ano desde que a persoa traballadora empezou a percibir o nivel de desenvolvemento N2, sempre e cando o/a traballador/a realizase a formación da empresa para dito período”.*

Para centros educativos:

Suba do 2% nas táboas salariais para 2022. Que non queden categorías por debaixo de 950€ e regular saídas escolares de máis dun día nas cantidades acordadas no convenio da concertada.

Logo manteranse as melloras sociais acordadas nas mesas anteriores, co compromiso de seguir na negociación das mesmas e mesmo de outras que non se tiveron en conta pola patronal.

A CIG-Ensino rexeitouno por INSUFICIENTE e INASUMIBLE, denunciando un novo entreguismo sindical á patronal. O motivo esencial foi a falta dunha CÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL ANUAL, que sempre demandou o sindicato. Outros motivos: a involución do art.32.1 futuro, que empeora a redacción do XV convenio, que xa rexeitamos no seu día por afianzar a perda de poder adquisitivo; non garantir o SMI nos salarios máis baixos e non manter diferencial salarial co persoal técnico; aos 3 primeiros grupos non lles garanten o 3,75% mínimo o 1º ano, tal e como di o actual art. 32.1, só o 6,8% do IPC acumulado no período 2019-2021(0,8%, -0,5% e 6,5%, respectivamente), supoñendo isto unha perda salarial bruta ao final dos 3 anos de máis de 1500€ por traballador/a. Con respecto á porcentaxe asignada ao persoal dos centros educativos crea dúas escalas salariais en iguais categorías no convenio. E sobre as melloras sociais non hai avances significativos.

**AFÍLIATE PARA SERMOS MÁIS FORTES E ACADAR MELLORES
CONDICIÓN LABORAIS E SALARIAIS**

Rómpese o preacordo salarial-social e negociacións tras un novo bandazo de CCOO, que recúa na súa decisión, condicionado en parte pola acción sindical da CIG-Ensino

A verdade é que son preocupantes as decisións de CCOO cos bandazos que está a dar nestas negociacións sen ter claro o rumbo a levar. Dende a CIG-Ensino congratulámonos de que recuara neste mal preacordo salarial-social para melloralo e que a nosa acción sindical condicionara en parte esta decisión, pero preocúpanos que a nova proposta fose só un mínimo avance na redacción do art.32.1, un novo afán de protagonismo, reivindicando unha cláusula de revisión salarial só para o ano 2022, sen importar o resto de anos, nin a revisión futura de 2025. Reproducimos a proposta de CCOO a engadir ao preacordo:

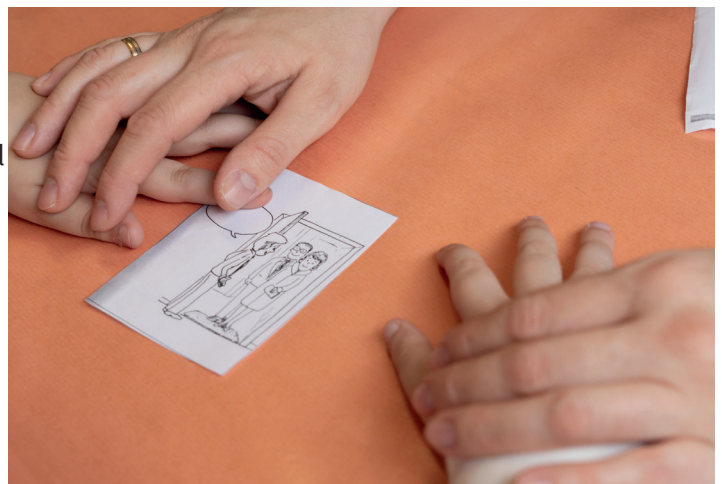
“No caso de que o IPC anual a 31 de decembro de 2022 fose superior aos incrementos pactados para ese ano revisaranse e actualizaranse os salarios para cada grupo profesional no exceso sobre os incrementos pactados, con efectos a partir do 1 de xaneiro de 2023. A Mesa negociadora reunirse no prazo dun mes desde a publicación do dato oficial do IPC de 2022 para actualizar as táboas salariais de 2023 nos indicados termos”.

Estamos diante dun parche a un mísero preacordo salarial, no canto dunha reivindicación seria e digna na que a cláusula de revisión salarial se debe aplicar todos os anos, tanto deste XVI convenio como do futuro a negociar en 2025, posto que esa revisión sería só co incremento do 7,5% para o período 2025-2028 (un 2,5% por ano) que, en realidade, só sería o 3,75% no salario base, xa que o outro 3,75% correspondería ao N3 (falsa antigüidade -trienio- que nos venden como unha clara contención na suba do salario base). Por suposto só sería para os centros asistenciais e de emprego, deixando os educativos nun mísero 2%, e máis cando temos os IPCs e a carestía da vida neste momento como os temos...

A resposta desta patronal inmobiliarista e involucionista foi clara e contundente. “Non nos movemos do preacordado e polo tanto a proposta

salarial decae e aplicarase o art. 32.1 tal cal recolle o XV convenio actual. Do mesmo xeito, as demais melloras sociais e laborais tratadas e algunhas acordadas decaerán, terán que volveuse negociar”.

Polo tanto, a proposta salarial será aplicar o 3,75% a Salario Base de todas as categorías este ano 2022 e o resto até o 6,8% máximo (IPC acumulado no período 2019 a 2021), o 3,05%, a repartir nos dous anos seguintes, 2023 e 2024, para centros asistenciais e de emprego. De non estardes de acordo será a xustiza a que decida”.



Exemplo da aplicación do art. 32.1 segundo interpreta a parte social, para un coidador/a:

COIDADOR/A	Salario Base-SB	N1	SB + N1	N2	SB+N1+N2
2019-2020-2021	990 €	7,5%= 74,25€	1.064,25 €	5,5%= 54,45€	1.118,70 €
2022	3,75%=37,12€ SB=1.027,13€	7,5%+1,7%= 9,2% 94,50€	1.121,63 €	5,5%+1,7%= 7,2% 73,95€	1.195,58 €
2023 (Conxelación)	1.027,13 €	Idem ao cumprilo	1.121,63 €	Idem ao cumprilo	1.195,58 €
2024 (Conxelación)	1.027,13 €	Idem ao cumprilo	1.121,63 €	Idem ao cumprilo	1.195,58 €
% Suba real total	3,75%		5,39%		6,87%

As melloras sociais e laborais pactadas dentro do preacordo salarial

Para a CIG-Ensino estas “melloras” tamén eran **insuficientes e mellorables** por tratarse na súa maioría de adaptacións legais, sendo os avances en dereitos laborais mínimos, máis agora cando todo o persoal viña dun esforzo brutal tras a pandemia e esixía ser recoñecido e recompensado salarial e laboralmente cunhas condicións dignas. Estas eran as melloras pactadas no preacordo:

- 1.- Que as **prazas vacantes** existentes en cada empresa ou centro de traballo e os **postos de nova creación** deberán ser comunicadas á RLT e ás persoas traballadoras do centro de traballo onde se sitúe a vacante.
- 2.- Ampliar os supostos para a disposición da **bolsa de 20 horas**. En caso de familia numerosa ou familia monoparental dispoñeráse de 30 horas. Deberán ser compensables se lexislativamente se amplían as horas.
- 3.- En caso de **matrimonio ou unión de feito** poderase empezar a gozar dos 15 días de permiso retribuído desde 3 días antes ao feito causante.
- 4.- Incluír unha **excedencia para que as vítimas de violencia de xénero** poidan acollerse a unha situación de excedencia especial, cuxa duración poderá estar comprendida entre os 3 meses e os 3 anos. Durante os dezaioito primeiros meses terase dereito á reserva do seu posto de traballo.
- 5.- En caso de **subrogación en licitacións públicas** a empresa entrante manterá a representación legal dos traballadores/as da empresa saínte sen diminución dos dereitos establecidos na lei actual para os devanditos representantes sempre que a empresa ou unidade produtiva da transmisión conserve a súa autonomía.
- 6.- O tempo utilizado para realizar o **recoñecemento médico**, incluído o tempo de desprazamento, será a cargo da xornada laboral e considerado tempo efectivo de traballo, a condición de que se xustifique que non se pode realizar fóra do horario laboral.
- 7.- As traballadoras embarazadas poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de **exames prenatais e técnicas de preparación ao parto**.
- 8.- O persoal que traballe nun dos **catorce festivos** tipificados no artigo 37.2 do Estatuto dos Traballadores, así como o **24, o 31 de decembro e o 5 de xaneiro** terá dereito a percibir unha retribución de 3,85€ por hora.
- 9.- **Aumentar de 30 a 40 euros a dieta** cando se teñan que realizar dúas comidas fóra, pernoitando no domicilio e **de 60 a 80 euros** se se pernoita fóra do domicilio.
- 10.- Incrementar o importe da **axuda por nacemento ou adopción de fillo/a** de traballador/a de centro especial de emprego e de centro de atención especializada ata 165€ (330, en caso de fillo/a con discapacidade).
- 11.- As persoas traballadoras que desenvolvan funcións de coidador/a en centros residenciais poderán **reducir de maneira voluntaria a súa xornada laboral nun 10%**, mantendo íntegras as súas retribucións, sempre que cumprisen 63 anos e teñan recoñecidos 15 anos de servizos efectivos na mesma empresa.
- 12.- **Xubilación Parcial:** Incorporación da posibilidade de acumular nun só ano a xubilación parcial.
- 13.- **Vacacións:** Todo o persoal terá dereito a gozar de 25 días laborables de vacacións anuais retribuídas, preferentemente no verán, fóra de 3 destes días que poderán gozarse en calquera momento do ano, previa comunicación á empresa con 7 días de antelación, que só poderá denegar por razóns organizativas.
- 14.- **Traslado dos acordos da Comisión Paritaria** e mellora da redacción de determinados artigos.
- 15.- Cuestións relativas ao axuste e adaptación ao **novo Estatuto dos Traballadores, Lei Igualdade...**

Propostas básicas da CIG-Ensino cara á negociación do XVI Convenio de atención á diversidade funcional

- **RECUPERACIÓN SALARIAL:** suba lineal de 597 euros/ano para os salarios inferiores ao salario medio galego anual (sobre 19.900€) e dun 3% para o resto nas táboas salariais anuais. Aplicación dunha cláusula de revisión salarial anual a alza coa finalidade e non perder poder adquisitivo. Suba en todos os demais conceptos retributivos (complementos, dietas...). Adaptación dos salarios base máis baixos ao SMI, sen absorción de outros complementos, como a antigüidade. Manter diferenciais salariais dos do SMI cos técnicos (60€). Aplicación das mesmas subas a todas as táboas salariais do convenio, evitando dobres escalas salariais nas mesmas categorías (Ate, cuidadores/as...dos centros educativos, por exemplo)
- **RECUPERACIÓN DO COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE (TRIENIOS).** Implantación dun N3 para 2025.
- **RECUPERACIÓN DO PLUS DE GRATIFICACIÓN:** cobro do 7% do salario anual cada 12 anos na empresa. Mellora na redacción da PAGA EXTRA DE ANTIGÜIDADE(PEA) ou premio de xubilación nos centros educativos para garantir o cobro da mesma a todo o persoal traballador (docente e non docente). O mesmo cos complementos de cargos a desempeñar polo persoal traballador.
- **COMPLEMENTO ESPECÍFICO** extensible a todo o persoal de atención directa a usuarios/as con trastorno da conduta.
- **HORAS EXTRAORDINARIAS:** cobralas a 1,50€. Se son en domingos ou festivos a 1,75, ademais do complemento regulado no convenio. Se se opta por descanso será 1,75 e 2,00 días, respectivamente.
- **NOVOS COMPLEMENTOS DE TURNICIDADE, PENOSIDADE, PERIGOSIDADE E TOXICIDADE:** 80€/mes cada un deles.
- **REDUCCIÓN DA XORNADA LABORAL A 37,5 HORAS** (camiño das 35h.) máximas semanais nos centros de atención especializada, centros especiais de emprego e persoal de administración e servizos. Nos centros educativos igualar ao convenio concertada. Revisar axuste xornada máxima anual á semanal.
- **ELIMINACIÓN DOS DESCONTOS EN CASO DE INCAPACIDADE TEMPORAL (IT)** por enfermidade común ou accidente non laboral, os tres primeiros meses.
- **RECOÑECEMENTO DE ENFERMIDADES PROFESIONAIS:** Neurolóxicas otorrinolaringolóxicas e infectocontaxiosas -alerxias (todas crónicas), locomotoras e músculo esqueléticas, depresión e estrés.
- **DEREITO Á REDUCCIÓN DE XORNADA PARA MAIORES DE 55 ANOS,** con adaptación do posto ou incluso con redución de haberes. **MANTEMENTO DA XUBILACIÓN PARCIAL** con contrato relevo como dereito a decidir polo persoal traballador.
- **RECUPERACIÓN DOS SEIS DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS**
- **PERMISO RETRIBUÍDO** polo tempo necesario **PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS** a persoa traballadora, fillos/as menores de idade (ou acollidos/as) e familiares dependentes (pola súa idade ou enfermidade)
- **RESERVA DO POSTO DE TRABALLO** durante o primeiro ano nas **EXCEDENCIAS** voluntarias, e durante toda a vixencia das mesmas, naquelas por coidado de fillo/a menor, ou por coidado de familiar ou persoa dependente a cargo que convivan co traballador ou traballadora. A duración máxima destas tres modalidades de excedencias será de 5 anos.
- Ao persoal que desenvolva a súa **ACTIVIDADE EN DOUS OU MÁIS CENTROS** ou servizos dunha mesma empresa, no mesmo posto de traballo, aplicaráselle as mesmas condicións laborais en todos eles e serán sempre as máis favorables para o traballador/a.
- **VACANTES:** oferta de promoción interna ao persoal. Os/as traballadores/as con xornada parcial terán preferencia a ampliar a súa xornada. A empresa fará público o sistema e o baremo de selección, acordados entre empresa e traballadores/as. Caso de redución do cadro de persoal, terán prioridade de permanencia no posto de traballo o persoal de maior antigüidade.

- **A ACCIÓN VOLUNTARIA ORGANIZADA** non poderá en ningún caso substituír actividades que se desenvolven por medio do traballo remunerado, e ningún traballador ou traballadora poderá realizar acción voluntaria no seu posto de traballo, máis alá do contemplado e aprobado no calendario laboral.
- **DESCANSO SEMANAL:** os/as traballadores/as terán dereito a un descanso semanal mínimo de dous días ininterrompidos. O descanso nas xornadas longas será tempo efectivo de traballo.
- Marcar límites para a **CONTRATACIÓN TEMPORAL**, non podendo exceder o persoal que está nesta modalidade de contratación por riba do 10%. En caso de subcontratacións, ETT's, ..., o persoal terá as condicións máis vantaxosas á hora de escoller o convenio de aplicación.
- Eliminación das restricións que se fan no convenio actual para a **NEGOCIACIÓN NOUTROS ÁMBITOS DIFERENTES DO ESTATAL**, marcando materias concretas que son negociables e outras que non.
- **ORGANIZACIÓN DO TRABALLO:** en cada centro de traballo constituirase un Consello de Dirección, integrado por representantes da empresa, do persoal e dos usuarios ou, de non ser posible, dos seus representantes legais.
- **COMISIÓN PARITARIA:** Deben estar nela todas as organizacións negociadoras, e non pode ter funcións que son propiamente de negociación colectiva.



- Para **TODO TIPO DE SANCIÓN**, previo á comunicación por escrito da amoestación por parte da empresa, solicitarase un informe paralelo dos/as delegados/as ou comité de empresa.
Artigo Novo: Recoller infraccións dos empresarios por incumprimentos ou omisión de obrigas.
- **DESPLAZAMENTOS E DIETAS**, será computado tempo de traballo o acompañamento de transporte de usuarios (este será obrigado). Actualización de cantidades nas dietas (mínimo IPC).
- **REVISIÓN MÉDICA** bianual, como mínimo, dentro da xornada e reposición de **ROUPA DE TRABALLO** anual.
- Cando a **ENTIDADE CONTRATANTE SEXA UNHA ASOCIACIÓN**, a representación dos/as traballadores/as poderá asistir ás reunións da Xunta directiva como membros de pleno dereito.
- **ACTUALIZACIÓN LEGAL** de todo o texto e emprego dunha **LINGUAXE NON SEXISTA**.
- **MODIFICACIÓN DA ESTRUCTURA DO CONVENIO:** Adaptar a negociación colectiva aos distintos centros:
 - **Centros educativos:** Aplicar o convenio da concertada.
 - **Centros especiais de emprego:** Aplicar/negociar convenio propio (Galiza teno).
 - **Centros de atención especializada (asistenciais).** Sería este.

Por un marco galego de relacións laborais: convenio galego no sector da diversidade funcional

Vistas as cativas negociacións unha vez máis a nivel estatal, por patronais que actúan como “empresas privadas” no canto de “asociacións” e sindicatos estatais entregados e pactistas, desde a CIG-Ensino seguiremos loitando por un marco galego de relación laborais, como a única vía real de dignificación dos dereitos laborais e salariais do sector, abrindo negociacións por un Convenio Galego, con quen

ten as competencias (Xunta) e coas patronais galegas.

Defendemos a participación dos traballadores/as do sector nas negociacións, evitando que as cúpulas dos sindicatos estatais os suplanten e decidan por eles. Para iso temos que seguir aumentando a nosa representación sindical, sendo maioritarios na Galiza.

Apoia o noso modelo sindical reivindicativo, assembleario e combativo como única vía para presionar e forzar negociacións reais que nos encamiñen cara un Convenio Digno. Só coa mobilización social do sector se pode avanzar, pois ninguén dá nada por dar.

Reunión da CIG coa AEDIGAL (Asociación Empresarial para a Discapacidade Intelectual e do Desenvolvemento de Galicia)

Nesta xuntanza entre organizacións maioritarias na Galiza concluímos que temos coincidencias e puntos en común nos que podemos confluír de cara a facer fronte á administración galega para que poña os coidados das persoas na prioridade de verdade das súas políticas públicas, comezando urxentemente con máis investimento nestes centros sen ánimo de lucro co rumbo fixo dunha única rede pública e un convenio galego digno, como garante dun mellor servizo de calidade, no que se desterre a privatización mercantilista.

A CIG animou á patronal a camiñar nesta dirección reivindicativa para dignificar, recoñecer e valorar os coidados ás persoas e as condicións de traballo, como sempre vimos facendo o sindicato maioritario.



Apoia o
noso modelo sindical
reivindicativo, assembleario e
combativo como única vía para
presionar e forzar negociacións reais
que nos encamiñen cara un Convenio
Digno. Colabora para sermos o
sindicato maioritario en Galiza e
defendermos
os teus intereses.

Campaña da CIG “por un sistema galego público de atención ás persoas”

Dende a CIG levamos a cabo esta campaña que foi defendida no Parlamento Galego como Proposición Non de Lei de Iniciativa Popular e que contou co aval dun total de 15.199 sinaturas presentadas, seis veces máis das necesarias para este tipo de iniciativas, pero que o PP vetou cos seus votos en contra, defendendo a súa política de privatización e mercantilización dos servizos sociais públicos e negándose a recoñecer o labor

esencial destas traballadoras e traballadores, non apostando pola dignificación das súas condicións laborais e salariais.

A pesar de que o PP vetou a iniciativa da CIG, a central sindical seguirá defendendo nas rúas, nos centros de traballo, na negociación colectiva e nas institucións, nomeadamente a Xunta de Galiza, a xestión pública directa de todos os servizos sociais, de coidados e de

atención ás persoas e que recoñeza a nivel económico e social o labor esencial que desempeña o persoal que presta os coidados, cun convenio galego digno.



OS NOSOS LOCAIS

SANTIAGO (Local Nacional)
Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10
15706 Santiago de Compostela
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839
santiago@cig-ensino.gal

A CORUÑA
Rúa Alfonso Molina s/n
15007 A Coruña
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735
acorunha@cig-ensino.gal

BAIXO MIÑO
Praza da Guía 3, Baixo
36780 A Guarda
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465
baixomiño@cig-ensino.gal

MORRAZO
Rúa Atranco 19a, Entrechán 1
36947 Cangas
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987
morrazo@cig-ensino.gal

FERROL
Rúa Eduardo Pondal 41-43
15403 Ferrol
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760
ferrol@cig-ensino.gal

LUGO
Ronda da Muralla 58, Baixo
27003 Lugo
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891
lugo@cig-ensino.gal

OURENSE
Parque de San Lázaro 12, 4º
32003 Ourense
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855
ourense@cig-ensino.gal

PONTEVEDRA
Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda
36002 Pontevedra
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050
pontevedra@cig-ensino.gal

A MARIÑA
Avenida de Galicia 20, 1º
27700 Ribadeo
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593
amarinha@cig-ensino.gal

VAL DE MONTERREI
Rúa Pedro González 5, 1º
32600 Verín
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013
verin@cig-ensino.gal

VIGO
Rúa Gregorio Espino 47, Baixo
36205 Vigo
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844
vigo@cig-ensino.gal

SALNÉS
Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º
36600 Vilagarcía
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323
salnes@cig-ensino.gal