



A CIG-Ensino non asina o XVI convenio estatal de servizo e atención ás persoas con discapacidade

Rexéitao por manter a precariedade das condicións laborais, sociais e salariais do persoal traballador do sector e demanda un Marco Galego de Negociación: o único camiño para acadar un convenio digno e xusto.

Para esta viaxe non facían falla alforxas.

No 7º SIMA, celebrado o pasado 29 de novembro, CCOO e UGT asinaron o XVI convenio estatal de servizo e atención ás persoas con discapacidade ao “ditado impositivo” de AEDIS e FEACEM. Isto ten lugar despois de **32 mesas negociadoras e 7 SIMAs en máis de tres anos**, o que evidencia un novo fracaso dos sindicatos maioritarios estatais na negociación colectiva do sector deixando, unha vez máis, en entredito o ámbito estatal de negociación, tal como ten denunciado a CIG-Ensino convenio tras convenio.

Este XVI convenio pechouse en falso e en precario, **ao significar, na práctica, a prórroga do XV convenio durante seis anos** (en vez dos tres que correspondían, pois agora xa debía estar denunciando este, para negociar o XVII de cara aos tres anos seguintes). Deste xeito hipotécase a máis anos o futuro das condicións laborais, sociais e salariais do persoal traballador deste sector, podendo ir até 2030, ao non denunciarse o mesmo, pois **as táboas salariais actualizaríanse en automático anualmente a partires de 2028 e sen cláusula de revisión salarial.**

RESUMO ACORDOS AO DITADO IMPOSITIVO DAS PATRONAIS E VALORACIÓNS CIG

Vixencia do Convenio: até o 31 de decembro de 2027, prorrogable até 2030 e sen negociacións. **Negativo, tanto tempo e sen avances e melloras significativas. Gaña a patronal!**

Artículo 53: Eliminación do último parágrafo do art. 53.2. **Estéril, non cambia nada.**

Creación dunha comisión de traballo para a clasificación profesional, para análise do esquema de previsión social e para análise do absentismo e IT. **Estéril, só serve para atrasar negociacións.**

Xubilación parcial acumulable nun ano: vinculado á lexislación vixente. **Intranscendente ao non acadar o dereito por solicitude do persoal traballador (depende da vontade da empresa concedela).**

Posibilidade de gozar 3 dos 25 días de vacacións no momento en que a persoa traballadora o considere, con preaviso previo e suxeito á viabilidade da prestación do servizo. Nada seguro, tamén a vontade da empresa!

Negociación de acordos autonómicos (art. 41). Simple declaración de intencións, xa posibles!

a) Complementos retributivos para todo o persoal afectado por este Convenio suxeitos ao efectivo abono por parte da Administración Pública correspondente.

b) Premio por xubilación e paga extraordinaria por contigüidade, en centros educativos (art. 113).

c) Acordos de Mantemento do Emprego para os centros educativos que extinguen unidades pola non renovación de concertos educativos.

d) Acordos sobre configuración e dotación económica das Equipas Directivas dos centros educativos acollidas a este convenio colectivo.

e) Medidas que favorezan a redución de xornada de traballo do persoal de centros asistenciais ben por idade ou por prestar servizo na empresa máis de 10 anos de forma ininterrompida.

f) Poderán alcanzarse Acordos sobre redución de xornada laboral lectiva para o persoal docente.

► Excedencias e licenzas sen soldo:

- Permiso parental por fillo/a menor de 8 anos, duración máxima 8 semanas. **Simple adaptación á normativa**
- Excedencia por violencia de xénero, cunha duración de entre 3 meses e 1 ano con reserva do posto de traballo durante a mesma. **Positivo.**
- Excedencia voluntaria, pola mellora da súa formación ou perfeccionamento profesional, de un ano de duración con reserva do posto de traballo sempre e cando acrediten 8 anos na mesma empresa. Cando este perfeccionamento sexa consecuencia da adecuación da empresa a innovacións, o período exixido de exercicio activo será de 4 anos. **Positivo, pero debería ser de un ano de reserva do posto de traballo sen límites nos motivos nin dos anos na empresa.**

► Permisos e licenzas retribuídos:

- Os 15 días naturais de permiso por matrimonio ou unión de feito poderanse comezar a gozar 3 días antes do feito causante. **Intranscendente, o avance sería recoller que o período de goce o decida o/a traballador/a.**
- Cinco días en caso de accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de cónxuxe, parella de feito debidamente inscrita no rexistro correspondente ou parentes até 2º grao de consanguinidade ou afinidade e convivintes. Engádese medida cautelar por se o subliñado “se retira” do E.T. **Adaptación legal, pero con involución na medida cautelar.**

► **Complemento de nocturnidade (art. 35):** as persoas traballadoras que o perciban habitualmente terán dereito á súa percepción proporcional (do cobrado nos 11 meses antes) durante as vacacións. Será habitual cando o perciban durante seis ou máis meses de entre os once anteriores ás vacacións. **Adaptación legal, por sentenza do Supremo. O avance sería sen o límite dos 6 meses, como se preacordara no SIMA tras denuncia da CIG, e aplicar os pluses a todo o persoal e en todos os paróns laborais.**

► **Importe kilometraje:** incremento do kilometraje de 0,19 €/km a 0,26 €/km. **Adaptación legal.**

► **Festivos:** actualización do importe de 3,85€/h. **Mellora, pero suba insignificante de 0,35€ a hora.**

► **Actualización salarial (art. 32): Negativo, non se aplica textual ao facelo como quere a patronal “repartindo a suba do IPC de 2022 a 2024 nos tres anos seguintes e non todo xunto no 2025”.**

- 1 de xaneiro de 2025 actualizaranse os salarios base nun 10%, manténdose o N1 e o N2 ao 9,2% e 7,2 % do salario base actualizado. As categorías de técnico/a e inferiores verán absorbida a suba, ou mesmo o N1 ou N2, pois seguirán cobrando o SMI (1.134€ e salario actual 1.027,13€).

- 1 de xaneiro de 2026 incrementar o SB de 2025 +1,50%.

- 1 de xaneiro de 2027 incrementar o SB de 2026 + 1,50%.

- 1 de xaneiro de 2025: creación dun complemento de salario garantido para operarios/as, auxiliares técnicos/as e técnicos/as que oscilarán entre os 15 e os 40 euros. Estes complementos teñen a finalidade de evitar solapamentos e aboaranse cando estes existan. Serán proporcionais á xornada. **Positivo pero miserento, para**

evitar solapamento de salarios entre distintos grupos profesionais polo SMI.

► **SB Operario** = 1.000€. **Intrascendente**, o SMI está en 1.134€ agora mesmo (até absorber N1 e N2)

NOVA REDACCIÓN ARTIGO 32. A partir do 1 de xaneiro de 2028 para a actualización salarial correspondente aos seguintes 3 anos, salvo que as partes adopten outro acordo no prazo de 6 meses de negociación, aplicarase o seguinte: **SB do ano anterior + IPC do ano anterior, cun chan do 1,50% e un teito do 4%.**

Negativo, falta cláusula de revisión salarial, que o SMI sexa igual ao salario base máis baixo e a creación dun “Complemento Diferencial” mínimo de 50€ entre os distintos grupos profesionais, para que non se solapen salarios e cobren todos o mesmo.

Desde o 1 de xaneiro de 2028 os/as traballadores/as que cumpran os requisitos establecidos **devengarán un N3 co 2,75% sobre o SB de 2028.** Os requisitos de devengo serán tres anos tras o devengo do N2 (quen fixo N1 en 2019 6 anos do devengo do N2) e a realización da formación prevista pola empresa. **Positivo, pero a cambio da entrega dos trienios (estes eran ao 3,7% cada un), a antigüidade pérdese definitivamente, e a modificación das futuras revisións salariais á baixa que absorberán este N3.**

Como resumo, **só recolle meras adaptacións legais e incluso involucións na interpretación dalgunha norma legal e nos salarios, manténdooos na precariedade.** Hai varias propostas intrascendentes e estériles, sendo moi poucas e de pouco calado as positivas ou de mellora en dereitos. **Non recolle temas tratados nas 32 mesas negociadoras anteriores como xornada, clasificación profesional, contratacións, Incapacidades Temporais, novas licenzas e permisos, conciliación laboral e familiar...** Trátase pois de medidas cun mínimo custe económico para as patronais e que serven para xustificarse aos dous sindicatos estatais na sinatura do XVI convenio.

ONDE ESTÁ O EXITO DA NEGOCIACIÓN QUE VENDE O SINDICATO MAIORITARIO?

▷ En asinar tarde, mal e ao ditado da patronal, e en que esta si saía exitosa, un XVI e XVII convenios nun só, que no canto de ser para tres anos será para seis, ou incluso nove, e sen melloras laborais e sociais significativas. Melloras que no “Preacordo salarial-social da 13ª mesa negociadora en 2022” (dinamitado por CCOO), si se recollían e agora no “exitoso XVI convenio” segundo o cualificaron eles mesmos, non se recollen, coma estas:

- 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 15 anos de servizos efectivos na empresa.

- A bolsa de horas retribuídas pasará de 20 a 30h. para familias monoparentais ou numerosas.

- Aumentar as dietas actuais de 30 a 40€ e de 60 a 80€, segundo sexa con ou sen pernocta.

- Aumentar a axuda por fillo/a nado/a ou adoptado/a a 165€, e a 330€ se tivese discapacidade.

- No Complemento Específico (220€/mes) eliminar “cualificados especificamente pola administración pública...” para que o poida cobrar todo o persoal de atención directa a condutuais, sen máis.

▷ En que na parte salarial do “Preacordo salarial-social da 13ª mesa negociadora en 2022”, se mantinha o art. 32.1 con todo o incremento salarial en 2025 e non repartido en 3 anos coma no texto asinado, perdendo centos de euros o persoal traballador.

▷ En que o N3 aplicaríase en 2025 e nun 3,75%, sendo agora a aplicar en 2028 e nun 2,75%. E en que este N3 suporá 6 anos de espera para quen cobrou o N1 en 2019, sendo sexenio en vez de trienio.

Que non che vendan a moto dun “éxito sindical”, cando o que asinaron para o 2025 ata 2028 ou 2030, logo de tres anos perdidos e sen avances, foi un auténtico fracaso das organizacións sindicais maioritarias.

REXEITAMENTO DA CIG E PROPOSTA DUN MARCO GALEGO DE NEGOCIACIÓN

O posicionamento da CIG-Ensino foi de **rexeitamento TOTAL**, tal e como se recolle na Acta de acordo do 7º SIMA. As xustificacións e motivos expostos foron os seguintes:

- Por prorrogar o XV convenio que xa non asinara este sindicato, mantendo a coherencia sindical.
- Por carecer este XVI convenio de avances e melloras significativas ao tratarse dunha simple adaptación do texto á normativa legal actual.
- Por non modificarse artigos tratados nas 32 mesas negociadoras e outros pospoñelos a comisións que logo non funcionan e son inoperativas.
- Por non dar resposta ás reivindicacións do persoal traballador e ás expostas nas 32 mesas pola parte social; non hai máis que comparar as plataformas reivindicativas presentadas e o asinado.

En definitiva, **por manter a precariedade nas condicións laborais, sociais e salariais. Neste último caso, con salarios base por debaixo do SMI e salarios que non recuperan o poder adquisitivo perdido até agora nin evitan a perda futura, ao carecer de cláusula de revisión salarial anual.**

Onde está a coherencia sindical dos sindicatos estatais asinantes?

En todas as Plataformas reivindicativas presentadas tanto por CCOO e UGT na mesa negociadora e defendidas nas mesmas, que están a anos luz do que logo asinaron, como na Plataforma sindical conxunta que acordamos nun momento as tres OO.SS, como nas mobilizacións que levaron a cabo dicíase **“Si” a un Convenio Digno** (reivindicando salarios superiores ao SMI, non absorción do N1 e N2, melloras nas ITs, dereito á xubilación parcial, días de asuntos propios e novos complementos salariais: perigosidade, toxicidade, penosidade e turnicidade.

Despois das nefastas negociacións durante máis de tres anos, que foron máis un lavado de cara e de xustificación diante do persoal traballador, **QUE ACADARON? Nada!** En ningún momento contaron coa CIG-Ensino, nin quixeron mobilizar de verdade o sector, como propuxemos, con dous fins claros:

- **facen unha fronte social común a estas patronais autoritarias, para acadar negociacións reais**

- **e fronte ás administracións, para presionalas para que achegaran máis recursos.**

Convenio galego Xa!

Dende a CIG-Ensino denunciábase, unha vez máis, este marco de negociación estatal e reivindicábase un marco galego de negociación como única saída a un convenio digno e xusto. Esperemos que haxa coherencia sindical na Galiza e **respecto ao marco de negociación autonómico, o cal, na nova normativa laboral actual (do E.T.), recolle como prioritario e de prevalencia sobre o marco estatal.** Agora ben, para negociar un convenio galego é preciso apoiar aínda máis a maioría sindical da CIG ante a postura contraria e de negación das demais OO.SS estatais. Este errado rumbo das negociacións estatais fai que vaia tendo máis sentido a demanda histórica da CIG de contarmos cun marco galego de relacións laborais para negociar directamente e non depender do ámbito estatal que non dá resposta ás reivindicacións e necesidades do persoal traballador galego. Nas vosas mans está apoiar a representación sindical da CIG nos vosos centros de traballo, apostando por un modelo sindical reivindicativo, combativo e asembleario e renunciando ao pactista e entreguista que impoñen os sindicatos estatais, dende as súas cúpulas, en conxencia coas patronais (inmobiliarias e involucionistas, cun bloqueo de máis de 3 anos), como levan facendo convenio tras convenio.

A CIG-Ensino, como sindicato maioritario no sector na Galiza, volverá contactar coas patronais galegas, AEDIGAL e INRED, coas que temos coincidencias, de cara a facer fronte común á administración galega para que poña os cuidados das persoas con discapacidade na prioridade das súas políticas públicas. Trataríase de abrir negociacións a tres bandas, por un “convenio galego” que dignifique o sector da discapacidade.

