

INFORMA

PROPUESTAS DE USO PARA EL CONVENIO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Porque sí es posible mejorar tus condiciones laborales

Desde USO, defendemos una reforma del sector de Atención a la Discapacidad que dé respuesta a las verdaderas necesidades que tienen tanto los trabajadores como usuarios.

Desde USO trabajamos para mejorar tus condiciones laborales: realizar unas jornadas razonables, que se reconozca económicamente con un sueldo justo y que se dote de estabilidad a las plantillas.

Para ello, proponemos:

- **“A igual trabajo, igual salario”**. Para FEUSO, este es un principio básico. Hay que mejorar las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras, en especial las correspondientes a las categorías más bajas, en las que se encuentran la mayor parte de los trabajadores.
- **Es necesario reducir la Jornada de Trabajo:** teniendo en cuenta las especiales dificultades que muchos de los trabajadores y usuarios pueden tener en los desplazamientos debido a sus circunstancias personales (diferentes grados de discapacidad) y que la mayoría de los centros de trabajo están a las afueras de las ciudades, debería reducirse el número de horas de la jornada completa o bien tener la consideración de jornada la parte del tiempo dedicado al traslado desde sus residencias al centro de trabajo y viceversa.
- **Mejor control de los calendarios laborales y de las horas extras en los centros especiales de empleo.** Legalmente, los trabajadores de estos centros no pueden hacer horas extras, salvo de fuerza mayor. Sin embargo, en la práctica no siempre es así. Para evitar dicha circunstancia, se hace necesario un mayor control de los calendarios laborales, así como el establecimiento de las medidas necesarias para que los mismos se cumplan.
- **Restaurar el Complemento de antigüedad y mejorar los incentivos por compromiso y permanencia: trienios, sexenios...** Es una manera de reconocer la experiencia acumulada en la empresa, además de un sistema de promoción económica. El XIV Convenio eliminó el antiguo Complemento de antigüedad, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores. Es imprescindible volver a restaurar dicho complemento.
- **Permisos y licencias: adecuarlos a la realidad del sector.** Teniendo en cuenta que muchos de los trabajadores presentan distintos grados de discapacidad, no puede regularse este capítulo remitiéndonos al mínimo establecido por ley. Actualmente, los trabajadores de los centros especiales de empleo tienen su propia regulación -Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio-. Sin embargo, se hace necesario contemplar en el Convenio, de una parte, una mejora sobre dicha

regulación legal; y de otra, para los trabajadores de los centros de atención y de los centros educativos, contemplar medidas encaminadas a la verdadera conciliación laboral y familiar, articulada a través de permisos y licencias que favorezcan la promoción profesional de los trabajadores.

- **Vacaciones: sentido común.** En especial, en los centros asistenciales, los trabajadores dependientes de sus padres o tutores deberían tener derecho a poder elegir el periodo del año en el que quieren disfrutar las vacaciones, para poder hacerlas coincidir con la de sus padres o tutores. En caso contrario, realmente no podrán disfrutarlas, ya que si no coinciden, los padres o tutores se verán obligados a llevar a sus hijos durante los periodos vacacionales a otro centro.
- **Facilitar a las personas que tienen cargas familiares los acompañamientos** a médicos, a realización de pruebas...
- Regular, por Convenio, la creación de **acuerdos y convenios especiales** con la Seguridad Social que contribuyan a la **mejora de las pensiones** contributivas en el momento de alcanzar la jubilación.
- **Una mejor definición de las funciones correspondientes a cada uno de los puestos de trabajo** encuadrados dentro de los grupos profesionales, de tal manera que se impida el abuso de la movilidad funcional, circunstancia que en la práctica está llevando a que los trabajadores acaben realizando funciones que no corresponden con su puesto de trabajo (auxiliares, conductores, responsables directos...).
- **Riesgos físicos y psicosociales.** Generar ambientes de trabajo seguros y saludables. Deben ampliarse las acciones para mejorar la Salud Laboral de los trabajadores.
- **“FORMACIÓN SÍ, PERO NO A CAMBIO DEL COMPLEMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL”.**
- **Eliminación del complemento de desarrollo profesional.** Este Complemento se ha convertido en un método de explotación, sobretodo en la Administración.

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA – USO ANDALUCÍA