
VI CONVENIO de la Dependencia



POR TUS
DERECHOS





VI Convenio de la Dependencia

ANTECEDENTES

El V Convenio de la Atención a la Dependencia, firmado en solitario por CCOO supuso, entre otras cuestiones, una estabilidad en el empleo y una importante subida salarial, que reflejaba la profesionalización que experimentaba el sector.

En 2011, en plena crisis económica y tras una Sentencia de la Audiencia Nacional -que condenaba a las empresas a la aplicación del incremento del 5% pactado en convenio, la responsabilidad sindical y los descuelgues favorecidos por la nueva reforma laboral provocó la firma de un acuerdo de moderación salarial en el mes de abril.

El acuerdo contemplaba que si el VI Convenio se firmaba antes de finalizar 2011, los incrementos salariales para 2012 y 2013 serían del 1,5% cada año. Al no alcanzar el citado acuerdo, corresponde un aumento salarial idéntico al IPC real del año anterior, es decir 2,4%.

LA NEGOCIACIÓN

Desde el pasado 17 de noviembre, fecha en la que se constituyó la Mesa Negociadora del VI Convenio, se han desarrollado numerosas reuniones, pero los avances han sido nulos. En cada reunión que se celebraba los retrocesos eran mayores que los avances.

En este contexto, CCOO elaboró una plataforma ambiciosa, pero realista, consciente de la situación económica del sector. Y todo ello, teniendo en cuenta las dificultades que algunas Administraciones Públicas están provocando en muchas empresas con los retrasos en el abono de las plazas y servicios concertados.

Por este motivo, desde CCOO se promueven las siguientes prioridades:

Objetivos y exigencias de CCOO

- Cumplimiento del Acuerdo salarial de abril de 2011.
- Mayor capacidad de gestión y desarrollo del VI Convenio.
- Cumplimiento de la Sentencia del descanso obligatorio de 48 horas.
- Respeto a la cláusula de garantía ad personam.
- Consideración de los 4 días de libre disposición como trabajados.
- Incremento del porcentaje de trabajadores fijos y acotamiento contratos temporales.
- Pequeña reducción de la jornada máxima anual.
- Desarrollo del capítulo de Igualdad.
- Perfeccionamiento cláusulas de adscripción y subrogación.
- Nueva clasificación profesional y funciones de las categorías profesionales.

Conoce las reivindicaciones empresariales

Frente a esta postura de razonabilidad para el futuro del sector, a través del texto del VI Convenio, CCOO se encuentra con unas organizaciones empresariales que, tras sus disputas internas en la acreditación de su representatividad, no muestran fisuras en sus rígidos planteamientos. Tras un único mensaje y aprovechando la crisis, solo pretenden un objetivo: eliminar cualquier avance que hayamos logrado en anteriores convenios. Por este motivo, las organizaciones no paran de desempolvar sus viejas reivindicaciones:

- **Congelación salarial** e incumplimiento del Acuerdo de abril de 2011.
- **Suspensión temporal del complemento de antigüedad**, hasta que el PIB crezca por encima del 2,5%.
- **Eliminar el incremento salarial** al finalizar un convenio hasta que se acuerde otro.
- Idéntico argumento del PIB utilizan para **eliminar los 4 días de libre disposición**, considerando solo 2 como trabajados.
- Vaciar de contenido la cláusula de **garantía ad personam**.
- **No quieren incrementar el empleo fijo**.
- Incrementan la flexibilidad de la jornada, pasando del 5% que se nos implantó tras la última reforma, al 15%. Es decir, disponer de 270 horas para que **se trabaje cuando de-**

cidan sin ningún tipo de justificación.

- Eliminar el cómputo trimestral de la jornada, estableciendo **solo el cómputo anual**. Con la flexibilidad al 15% y con el cómputo anual pueden hacernos trabajar cuando quieran, tan solo se contempla que las jornadas no sean superiores a 12 horas.
- Las **horas extraordinarias** solo podrán reconocerse **una vez finalizado el año**, al eliminar el cómputo trimestral.
- Que el contrato a **tiempo parcial** pueda realizar su **jornada** de manera **no continuada**.
- **Reducir la jornada mínima del contrato a tiempo parcial** de 25 a 15 horas y mantener la excepcionalidad de 8 horas.
- **Incrementar el porcentaje de horas complementarias** que pueden realizar los contratos a tiempo parcial, del 30% al 60%.
- **No reconocer, ni cumplir** la Sentencia del Tribunal Supremos sobre el **descanso continuado y obligatorio de 48 horas**.
- No acceder a que **horas** para la **formación** se consideren como **trabajadas**.
- No plantear modificaciones en **Prevención de Riesgos Laborales**.
- En **licencias**, volver a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- No admitir la adscripción íntegra al nuevo acuerdo de **solución autónoma de conflictos**.

Desde **CCOO** vamos a iniciar un proceso de movilización con asambleas informativas en todas las provincias y en los centros de trabajo afectados por el VI Convenio, en los que os informaremos de manera más detallada del proceso negociador y de la situación de este, así como de las posibilidades de acuerdo.

EL CONVENIO ES IMPORTANTE, TE DEFIENDE FRENTE A LOS ABUSOS!!!