



INFORMACIÓN SOBRE EL XV CONVENIO DE DISCAPACIDAD

La publicación en el BOE del XV Convenio de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad sigue retrasándose.

Con fecha 13 de mayo de 2019, la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo ha comunicado a la Comisión Negociadora del Convenio que deben proceder a realizar una serie de modificaciones en el texto por no ajustarse a la legalidad vigente.

Entre ellas destacan:

- a) En el art. 12 del texto del Convenio se habla de “inaplicación salarial” e “inaplicación del régimen salarial” cuando lo que regula el Estatuto de los Trabajadores es la posibilidad de “inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio”.
- b) En el mismo art. 12, con relación a los procesos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se dice que, en caso de no existir representación legal de los trabajadores, se realizará el periodo de consultas con la “representación sindical presente en esta Comisión Paritaria”.

El Ministerio de Trabajo les recuerda que lo que dice el Estatuto de los Trabajadores es que, “en caso de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, la comisión representativa estará formada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados en proporción al número de trabajadores que representen”.

Por lo tanto, la Comisión Paritaria no puede arrogarse una representatividad que está atribuida a los trabajadores de la empresa.

- c) En el art. 14 del Convenio, los firmantes han establecido que “adquirirán la condición de trabajadores fijos los que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa”.

El Ministerio de Trabajo comunica a los firmantes que el Estatuto de los Trabajadores establece que serán fijos si han sido contratados “para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas”.

Lo pactado por CCOO y UGT en Convenio empeora lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

- d) Sobre el art. 18 del texto del convenio que regula el “Contrato para la formación y el aprendizaje”, el Ministerio de Trabajo advierte que no se ha tenido en cuenta el Real Decreto 1368/1985 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en Centros Especiales de Empleo y que debe tenerse en cuenta.

**TU FUTURO,
NUESTRA FUERZA**



Lo pactado por CCOO y UGT olvida esta regulación específica para los minusválidos en sus contratos de formación y aprendizaje.

e) En el art. 20 sobre la jubilación parcial, el Ministerio de Trabajo advierte de dos errores:

- El primero es que se hace referencia a un artículo de la Ley General de la Seguridad Social que no existe (art.166.2) y que debe sustituirse por el vigente (art. 215).
- El segundo es que no deben ser las empresas quienes “aprueben” el acceso a la jubilación parcial, sino que es la Seguridad Social quien lo hace.

f) Sobre el periodo de prueba establecido en el art. 21, los firmantes han acordado que “el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba”.

El Ministerio de Trabajo les aclara a los firmantes que el Estatuto de los Trabajadores dice que “podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos” Por lo tanto el periodo de prueba deberá hacerse constar por escrito y se podrá o no pactarse.

g) El art. 54.4 del convenio regula la excedencia por cuidado de hijos. El Ministerio de Trabajo hace la observación de que se han olvidado del supuesto de “guarda con fines de adopción” y que se ha suprimido el de “acogimiento pre-adoptivo” que sí han puesto.

h) El primer punto del art. 56 regula la “Maternidad”. El Ministerio de Trabajo advierte que no se ha incorporado la nueva regulación del Estatuto de los Trabajadores que ha sido modificado por el Real Decreto Ley 6/2019 que contempla mejoras sustanciales sobre la anterior regulación que han puesto en el convenio.

CCOO y UGT han pactado una regulación inexistente y peor que la vigente.

i) El segundo punto del art. 56 regula la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de adopción.

El Ministerio de Trabajo advierte que no se ha actualizado la nueva normativa aprobada en el Real Decreto Ley 6/2019 y se mantiene la regulación antigua que debe ser cambiada.

CCOO y UGT han pactado una regulación inexistente y peor que la vigente.

j) Parecida observación hace el Ministerio de Trabajo con relación al art. 57 que regula el permiso de paternidad sobre el que no se ha incorporado la mejora recientemente aprobada por el Real decreto Ley 6/2019.

CCOO y UGT han pactado una regulación inexistente y peor que la vigente.

k) El art. 59 regula el permiso de lactancia y los firmantes del convenio reducen el disfrute de este permiso a la mujer.

El Ministerio de Trabajo les recuerda que el Estatuto de los Trabajadores establece el permiso “como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, aunque sólo pueda ejercerlo uno de los progenitores si ambos trabajan”. Por lo tanto, no es un derecho



exclusivo de la mujer.

CCOO y UGT han pactado peores condiciones que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

SUSPENDIDA LA TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

Las organizaciones firmantes y negociadoras del Convenio tienen un plazo de 10 días hábiles a contar desde el 13 de mayo para proceder a todas las subsanaciones requeridas por el Ministerio de Trabajo o presentar las alegaciones que consideren oportunas. Hasta que no realicen estas modificaciones o presenten alegaciones el expediente de tramitación del convenio para su publicación queda suspendido.

IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO

La organización patronal CONACEE presentó escrito de impugnación del convenio el pasado 21 de marzo y lo ratificó el 15 de abril. La impugnación se centra en el art. **29.2 que regula las retribuciones de trabajadores de centros especiales de empleo:**

CONACEE solicita

“A la Dirección General de Trabajo que una vez examinado el texto, paralice los trámites de registro y publicación y cite a las partes con el fin de encontrar una solución a la legitimación y al Ámbito Funcional del Convenio.”

“Asimismo, y de encontrar que el artículo 29.2 pudiera contravenir la Ley de Defensa de la Competencia, remita el texto del mismo y la información relevante a tales efectos, a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para su estudio y tramitación conforme se prevé en el Convenio de Colaboración señalado en el Expositivo anterior.”

El Ministerio de Trabajo, con fecha 13-05-2019, **aceptando la propuesta de CONACEE**, ha solicitado a la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia (CNMC), un informe sobre la adecuación a las normas sobre competencia del contenido del artículo 29.2 del Convenio.

Una vez se pronuncie la indicada CNMC, se pondrá en conocimiento de la Comisión Negociadora del Convenio el sentido del informe que emita dicho organismo.

**TU FUTURO,
NUESTRA FUERZA**

