

Los Centros Especiales de Empleo en el XV Convenio Colectivo

El XV CCG de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras de los centros de trabajo, de titularidad privada, y de los servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, independientemente de la fórmula de financiación de las plazas disponibles (concertadas, subvencionadas, totalmente privadas o mixtas) así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

También afecta a todos los centros de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito funcional. Se incluyen en este ámbito todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

El convenio, es aplicable a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

- A) Centros o empresas de atención especializada.
- B) Centros específicos de educación especial.
- C) Centros especiales de empleo

El XV Convenio Colectivo recoge una modificación, no propuesta por FeSP-UGT pero aceptado por la mayoría de las partes, como es una doble tabla salarial para los Centros Especiales de Empleo dependiendo de si son o no de iniciativa social. Los trabajadores de este tipo de centros van a tener salarios diferentes dependiendo de dónde trabajen, rompiendo con la idea básica de “A igual trabajo, igual salario”. No obstante, el texto vigente que todos los trabajadores del sector deben conocer por ser el firmado en la globalidad del convenio es el siguiente:

Art. 29 Retribuciones

“Los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el art. 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, se regularan en materia salarial por lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en las tablas salariales del presente convenio.”

Igualmente, los centros especiales de empleo regulados en el citado artículo 43.4 que tengan personal realizando alguna actividad dentro de la administración pública o trabajando directamente para ella, a través de cualquier forma de licitación, serán retribuidos según los convenios que resulten de aplicación para la actividad y puestos de los trabajadores a excepción de aquellos que liciten vía contratación reservada. Esta afectación a las tablas salariales relativas a la actividad que realicen los trabajadores será de aplicación para los procesos de licitación que se publiquen posteriormente a la entrada en vigor de este convenio y así lo establezcan los mencionados procesos”.

La propuesta que FeSP-UGT ha defendido a lo largo de toda la negociación ha sido la de establecer una única tabla salarial para todos los Centros Especiales de Empleo (como siempre ha sido) pero con las tablas salariales más altas posible (incluso las del sector), **pero para todos**. Así, lo hemos hecho constar en las actas de la negociación del Convenio Colectivo:

Declaración de FeSP-UGT recogida en diferentes actas de la Mesa Negociadora del Convenio

“FeSP-UGT considera conflictivo incorporar dos tablas salariales para los CEE, podrían ser generadoras de situaciones conflictivas. Creemos que todos los CEE debieran tener una misma tabla salarial, que bien podrían ser las tablas salariales del sector”.

Los Centros Especiales de Empleo, independientemente de si son de iniciativa social o no lo son, deben cumplir con la legislación vigente y mantener las buenas prácticas que los cataloga como tales. La única división que FeSP-UGT considera válida, es el cumplimiento o no de la legislación vigente y la consiguiente inserción laboral de personas con discapacidad de todos los CEE. Más allá de esta consideración, los CEE que incumplan la legislación, no pueden ser considerados como tales. La demostración de esta tesis defendida por FeSP-UGT, es que existen Centros Especiales de Empleo de todo tipo (catalogados como de iniciativa social y otros que no) que cumplen o incumplen con su cometido.