

# atención

La revista de FSIE para los profesionales de la Atención a Personas con Discapacidad

2 - Otoño 2016

FSIE

*sigue creciendo en representatividad*

¿Sabes  
qué es el  
CDP?

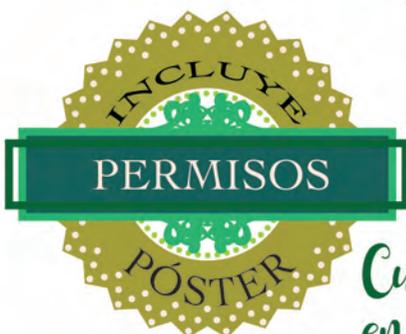
Te lo  
contamos  
TODO.

FSIE sigue  
sumando  
apoyos para  
sentarse a  
negociar  
el próximo  
convenio.

Hablamos,  
de cerca con  
Raquel  
Manjavacas  
(AEDIS) y  
Pepa Torres  
(FEACEM).

Centros  
especiales  
de empleo  
a examen.

Discapacidad y  
mundo laboral.



*Cuélgalo  
en tu tablón*

*Sin otra etiqueta que no sea  
luchar por tus derechos*

# sumario

Editorial 3

La lupa 4

4 Conoce tu convenio: el Complemento de Desarrollo Profesional (CDP).

De cerca 8

8 Raquel Manjavacas, de AEDIS: "La principal barrera a la integración es desconocer la capacidad de las personas".

10 "Dejar fuera del mercado a las personas con discapacidad es desperdiciar talento". Nos lo cuenta Pepa Torres, de FEACEM.

Actualidad 12

12 FSIE sigue creciendo en el Convenio de Atención a Personas con Discapacidad.

13 El Tribunal Supremo declara ilegal la retroactividad recogida en el artículo 35 del XIV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

A fondo 14

14 Discapacidad y mundo laboral: Centros Especiales de Empleo.

Ventajas para afiliados 16

Dónde estamos 18

# atención

**Director:**  
Javier Hernández Varas

**Redacción:**  
Jesús Pueyo Val  
Silvia Pompa Fernández  
Sindicatos Provinciales

**Fotografía:**  
Archivo propio

**Diseño y maquetación:**  
Silvia Pompa Fernández

**Edita:**  
FSIE  
  
Bravo Murillo, 305 1º izquierda  
Tlf: 91 571 67 45  
Fax: 91 571 78 74  
e-mail: federacion@fsie.es  
www.fsie.es

**Depósito legal:**  
M-34888-2015

FSIE no se hace responsable de las opiniones vertidas en esta publicación de sus colaboradores.

# editorial

## GRACIAS POR CONFIAR EN FSIE, GRACIAS POR DEJAR QUE SEAMOS TU VOZ

El sector de atención a las personas con discapacidad es, hoy por hoy, una de las prioridades en la línea de actuación de FSIE. Nuestra organización ha luchado estos últimos años desde su posición para defender los intereses y derechos de todos aquellos que trabajan en este ámbito y seguirá haciéndolo desde el convencimiento de que sólo con esfuerzo y con espíritu de superación se alcanzan los mayores logros.

Desde las páginas de esta tu revista, FSIE quiere darte las gracias personalmente por la confianza depositada en nuestra entidad, sabedores de que aun queda mucho por hacer y de que no podemos cejar ni un momento en nuestro empeño para alcanzar las metas que como tú creemos necesarias para que la atención a las personas con discapacidad sea reconocida en el plano laboral y salarial como realmente merece. Conscientes de que el camino es largo, FSIE sigue pidiendo tu respaldo, porque queremos ser tu voz.



Sois muchos los que creéis que otro modelo sindical es posible, un modelo en el que los verdaderos protagonistas sois vosotros, y en el que valores como la independencia, la profesionalidad, la transparencia o la coherencia forman los pilares sobre los que se construye un discurso alejado de los intereses partidistas y centrado en los trabajadores. No olvides que en FSIE, quienes te representamos, somos trabajadores como tú y queremos lo mismo que tú.

Seguimos creciendo en representatividad, y con tu apoyo y el de más compañeros que nos tiendan su mano, pronto podremos sentarnos en la mesa de negociación del próximo convenio colectivo.

Tú puedes hacer que las cosas sean diferentes, tú puedes decidir y hacer que el futuro se escriba con colores diferentes.

No todos somos iguales, y nuestra mejor carta de presentación eres tú y todos los retos superados en estos años que ponen de manifiesto que FSIE es tu mejor opción.

**Jesús Pueyo Val**  
Secretario General de FSIE



## CONOCE TU CONVENIO: EL COMPLEMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL (CDP)

Conocer tu Convenio Colectivo te permite reivindicar tus derechos, por eso es importante que conozcas algunos de sus puntos destacados. En esta ocasión hablamos del Complemento de Desarrollo Profesional

(CDP), de dónde nace, qué es, cuáles son sus consecuencias o su calendario de implantación. Además, hablamos sobre el sistema evaluatorio. Recuerda que éste debe ser accesible a todos los trabajadores.

### ¿Qué es?

#### la definición

Artículo 36 del Convenio: "Los trabajadores y trabajadoras que hayan superado positivamente la evaluación regulada en el artículo 88 tendrán derecho a percibir el Complemento de Desarrollo Profesional (CDP)".

#### el origen

"Quedan suprimidos los complementos salariales de antigüedad y de mejora de la calidad que venían regulados en el XIII Convenio Colectivo (...) de modo que a partir del 1 de julio de 2012 ya no devengarán dichos complementos".

#### la consecuencia

Artículo 88 del Convenio: "Las partes firmantes entienden que el desarrollo profesional de las personas trabajadoras debe compensar y potenciar su adscripción a este sector de actividad, así como la cualificación profesional adquirida por la mejora en el desempeño de sus competencias profesionales y por la experiencia contrastada durante el periodo de servicios prestados en este sector de actividad".

## ¿Cuándo se implanta?

### las fechas

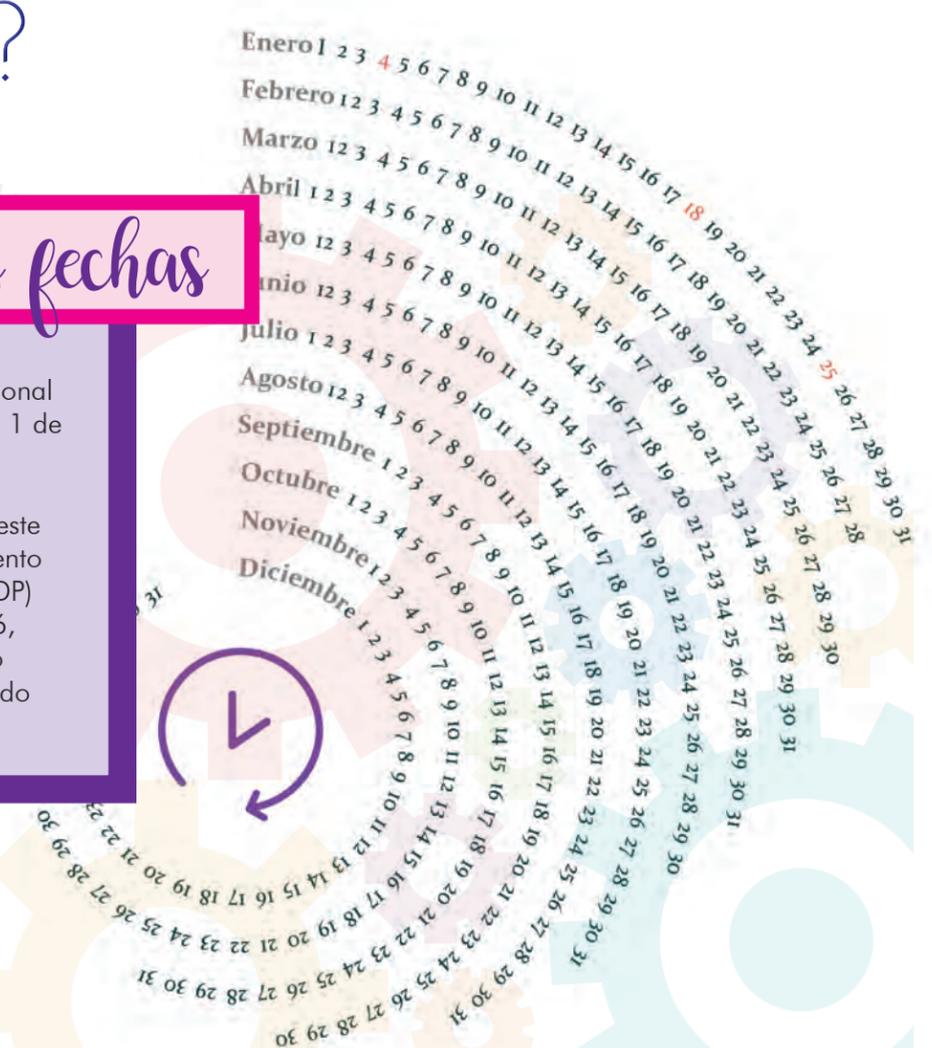
Artículo 89 del Convenio: El Sistema de Desarrollo Profesional debe iniciarse con efectos de 1 de enero de 2014.

En las empresas acogidas a este sistema, el primer Complemento de Desarrollo Profesional (CDP) se cobrará en enero de 2016, por valor de 1,9% del salario base, siempre que haya habido evaluación positiva previa.

### tú decides

Artículo 88.3 del Convenio: "Las personas trabajadoras podrán solicitar someterse voluntariamente a la evaluación de mejora de sus competencias".

**VOLUNTARIAMENTE**





# ¿Qué vas a cobrar?

# Para estar atento

## lo que te corresponde

Según los artículos 36 y 88 del Convenio, los porcentajes a aplicar dependerán de la periodicidad del proceso de evaluación.

### 3,70%

Evaluación **CADA 3 AÑOS**

### 1,90%

Evaluación **CADA 2 AÑOS**

### 0,75%

Evaluación **CADA AÑO**



## la definición de competencias

Según el artículo 87 del Convenio, la primera definición individual de competencias se debió realizar **ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2013.**

## la comunicación

Debió remitirse la comunicación de la primera definición a la Comisión Paritaria **ANTES DEL 31 DE ENERO DE 2014.**

## a falta de la definición

El artículo 89 del Convenio recoge que, en caso de que la empresa no haya realizado la primera definición de competencias antes del 31 de diciembre de 2013, existe obligación por su parte de abonar el Complemento de Desarrollo Profesional (CDP) del **3,70% DEL SALARIO BASE CON EFECTOS 1 DE JULIO DE 2015.**



## recuerda

A día de hoy todos los trabajadores deberían estar cobrando el CDP, salvo que hayan suspendido la evaluación.

## RAQUEL MANJAVACAS, DE AEDIS: “LA PRINCIPAL BARRERA A LA INTEGRACIÓN ES DESCONOCER LA CAPACIDAD DE LAS PERSONAS”

Conocer la realidad de las personas con discapacidad es conocer su día a día. Raquel Manjavacas, directora gerente de AEDIS, nos habla en esta entrevista de cómo trabajan desde la organización y como afrontan los retos y el futuro.

*¿Cuáles son las líneas de actuación fundamentales de AEDIS para mejorar las condiciones actuales del sector?*

AEDIS trabaja por el cambio y desarrollo organizacional. Apoyamos a nuestras entidades en la implantación de planes de personas y la buena gestión de la responsabilidad social con el fin de que trabajen con ética, calidad y una política de personas flexible e inclusiva. Promovemos actividades y planes de formación, impulsamos procesos de innovación y desarrollo empresarial, apoyamos proyectos emprendedores, lideramos

redes de cooperación y/o de fusión que aportan sinergias, eficiencia, excelencia y sostenibilidad y generamos herramientas innovadoras de calidad y de gestión. Además, negociamos con el resto de interlocutores sociales marcos generales de referencia de relaciones laborales y convenios colectivos y reivindicamos las mejores condiciones para la promoción del empleo de calidad para las personas con discapacidad.

*Uno de sus objetivos es facilitar modelos de gestión flexibles en las empresas del sector que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad, ¿cuáles consideran los pilares esenciales de estos modelos?*

Efectivamente, uno de los fines prioritarios de nuestra asociación es mejorar la vida de las personas con discapacidad, no sólo desde el punto de vista de los usuarios de los servicios prestados por nuestras entidades, también como trabajadores. Los orígenes de AEDIS están en las asociaciones de personas con discapacidad, lo que permite conocer las necesidades a cubrir de una manera integral. Por ello, los modelos por los que apostamos tienen como eje central a la persona con discapacidad. En la actualidad estamos trabajando un “Modelo de Empleo y Ocupación” para personas con discapacidad que tiene como objetivo último lograr su inserción laboral, proporcionándoles una formación adecuada para ello mediante la apuesta de la formación dual como metodología. Este modelo tiene un enfoque global que se materializa en un itinerario personalizado con el que se pretende proporcionar a las personas una mejor cualificación que redundará en un mejor empleo.

*¿Qué es lo que tiene que hacer una empresa para implementar estos modelos?*

La implantación del “Modelo de Empleo y Ocupación” re-

quiere fundamentalmente la voluntad de querer apostar por la formación de las personas con discapacidad, una formación que se separa radicalmente de la formación sin continuidad que se viene prestando y que obedece a la dispersión de los recursos que se dedican hoy en día y que no ofrece garantías.

*¿Cuáles son los principales retos a los que AEDIS se enfrenta a la hora de exportar estos modelos a las empresas que los solicitan?*

La mayor dificultad es que la legislación que regula el conjunto de servicios dedicados a la discapacidad es diferente en cada comunidad autónoma. Esta pluralidad normativa convive de forma dispersa en todo el país a voluntad de los diferentes legisladores y en un escenario socio económico complejo.

*Mejorar la calidad de vida de las personas debería ser esencial para la sociedad en general. ¿Qué proponen desde AEDIS para concienciar a la comunidad sobre este tema?*

En AEDIS desarrollamos acciones que, por una parte, se destinan a la pedagogía de la sociedad y muy especialmente del entorno empresarial. Nuestra asociación aboga por la plena inclusión de las personas en los entornos ordinarios, tanto laborales como educativos o de cualquier otra índole. Por otro lado, somos conscientes de que conseguir una realidad inclusiva no puede darse sin un entramado normativo que lo favorezca. Por ello tratamos de impulsar mejoras legislativas que favorezcan la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, especialmente de aquellas que tienen discapacidad intelectual.

*¿Estamos en el camino adecuado para que la inclusión sea una realidad?*

No podemos negar que con el paso del tiempo estamos cada vez más cerca de la inclusión, pero todavía nos queda

un largo camino por recorrer. En este sentido es imprescindible que las instituciones trabajen transversalmente la discapacidad y tengan en el horizonte de su trabajo la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Para lograr este objetivo se requiere no solo la aquiescencia de los poderes públicos, también del resto de las instituciones y muy especialmente de los agentes sociales. En el ámbito laboral y, a modo de ejemplo, es esencial que sindicatos y empresas perciban a las personas con discapacidad no como usuarios de los servicios, también como trabajadores.

*¿Con que dificultades se encuentran las empresas que apuestan por contar con personas con algún tipo de discapacidad y cómo se puede superarlas?*

Las empresas que quieren tener en su plantilla trabajadores con discapacidad ya tienen mucho ganado, puesto que la principal barrera a la integración laboral es el desconocimiento de la capacidad de las personas.

Por otra parte, las empresas pueden encontrarse con dificultades para encontrar personas con discapacidad formadas adecuadamente para el empleo. También es necesaria la conexión entre las entidades especializadas en atención a la discapacidad y las empresas.

*¿Consideran que desde los poderes públicos se hacen todos los esfuerzos necesarios para favorecer la inserción laboral de las personas con algún tipo de discapacidad?*

En este ámbito todavía queda mucho por hacer, pero se puede empezar por poner todos los medios necesarios para el cumplimiento de la cuota del 2% de personas con discapacidad en las empresas con más de 50 trabajadores, que es lo que exige la normativa en vigor y que desgraciadamente se incumple de manera sistemática. Se puede continuar

con adecuar esta exigencia a la realidad empresarial española, en la que hay un elevado porcentaje de PYMES que no estarían obligadas a cumplir esta cuota de reserva.

*Entre sus proyectos destaca el DICE, ¿en qué consiste y cuáles han sido sus resultados hasta ahora?*

El Proyecto DICE (Discapacidad, Innovación, Calidad y Empleo) es fruto del convenio de colaboración con Plena Inclusión para desarrollar el Plan Integra BBVA de fomento de oportunidades de empleo de calidad e innovadoras para las personas con discapacidad intelectual.

Desde su comienzo en 2008, más de 70 entidades han participado en las diferentes líneas que hasta el momento se han desarrollado y que han redundado en beneficios, tanto para las propias entidades como para las personas con discapacidad intelectual. En los tres últimos años venimos impulsando una convocatoria de apoyo económico para la puesta en marcha de nuevos proyectos generadores de empleo, de la que se han beneficiado 20 entidades asociadas y ha permitido crear y/o consolidar 138 nuevas oportunidades laborales.

*¿Cómo imagina el futuro del sector desde una perspectiva realista?*

Espero que el futuro sea compartido por todos los que trabajamos en el sector con el fin de lograr mejores recursos para las personas con discapacidad, recursos basados en los apoyos que necesite cada uno. Es, sin duda, un trabajo a realizar tanto por nuestras entidades como por los trabajadores.

*Envíe un mensaje al sector.*

Todos somos agentes necesarios para propiciar un cambio en la vida de las personas con discapacidad. Aprovechemos la oportunidad que tenemos.



RAQUEL MANJAVACAS es directora gerente de AEDIS.

AEDIS, Asociación Empresarial para la Discapacidad, es una organización empresarial de ámbito estatal, promovida por Plena Inclusión, para la representación y defensa de los derechos de las empresas que se dedican a la prestación de servicios de atención, asistencia, educación e integración laboral de las personas con discapacidad. Representa a más de 230 entidades sin ánimo de lucro y empresas de economía social en las que trabajan más de 25.000 personas.



# “DEJAR FUERA DEL MERCADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ES DESPERDICIA TALENTO”. NOS LO CUENTA PEPA TORRES, DE FEACEM

Acercarse a las personas con discapacidad es también acercarse a un colectivo y a una realidad que son grandes desconocidos, sobre todo si nos situamos en el contexto laboral. Pepa Torres, directora gerente de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), nos invita a poner en valor y a hablar en positivo de este sector, sin olvidar demandas y carencias que necesitan de visibilidad si queremos un escenario de plena convivencia dentro de la diversidad.

Para entender de qué hablamos, Pepa hace un diagnóstico sobre cuál es la situación que viven las personas con discapacidad dentro del mercado de trabajo. Solo a partir de esta foto fija, podremos dar valor a los centros especiales de empleo como empresas generadoras de riqueza a muchos niveles.

Atendiendo a los últimos datos de diciembre de 2014, se detectan varios problemas. La tasa de actividad de las personas con discapacidad llega al 38%, casi 40 puntos por debajo de la tasa de la población sin discapacidad. Además, la tasa de empleo se sitúa en el 25,7%, lo que supone 32,5 puntos por debajo de la de las personas sin discapacidad. Mientras, la tasa de paro se ha incrementado entre 2005 y 2014, triplicándose las personas con discapacidad paradas, a lo que hay que sumar que el paro de larga duración en 2015, según el SEPE, es de un 60% de las personas con discapacidad que están en búsqueda activa de empleo.

En este contexto de dificultad, de desigualdad y discriminación, es donde Pepa nos muestra el papel fundamen-

tal de los centros especiales de empleo vinculados a la economía social, una herramienta y una palanca esencial en la inclusión laboral de un colectivo en clara desventaja, según muestran las cifras. Se trata de empresas que generan oportunidades para las personas con discapacidad, siendo ejemplo de emprendimiento social y contribuyendo a la creación de riqueza económica y social, convirtiéndose, además, en motores del desarrollo local en muchos casos.

Como empresas de la economía social, Pepa nos resalta que los centros especiales de empleo ponen su foco en la creación de valor social como objetivo prioritario e irrenunciable, generando empleo sin renunciar a un valor económico y buscando la sostenibilidad como empresas; en trabajar por la profesionalidad dentro del sector y por diseñar una estrategia empresarial para el desarrollo de la actividad económica; y en aunar la generación de oportunidades de empleo con la generación de riqueza económica y social, actuando bajo el principio esencial de darle valor a las personas sobre el capital, primando el fin social como razón de ser, y reinvertiendo los beneficios obtenidos en la actividad económica en el desarrollo de ese fin.

Dicho esto, se pueden identificar las barreras o problemas con los que estos centros se encuentran. Pepa destaca en este punto los desequilibrios territoriales derivados del desarrollo normativo de la legislación estatal básica que regula su constitución y que a veces frena su implantación. A esto se sumaría el siempre insuficiente apoyo económico público o la necesidad de ampliar los

mercados, diversificando las actividades a las que ahora se dedican mayoritariamente estos centros, para seguir creciendo y poder competir en mercados maduros o emergentes ofreciendo un valor añadido.

Si hay una tarea quizá pendiente, sería para Pepa que los centros trabajen en reforzar la percepción pública que de ellos puede tenerse, haciendo que se vean como lo que son, organizaciones modernas, competitivas, eficientes y que contribuyen de manera significativa y directa a crear valor y riqueza en nuestro país.

Y ¿qué pasa con la financiación de estas empresas? Pepa quiere dejar claro que los centros especiales de empleo reciben subvenciones y ayudas públicas para el desarrollo de su función social, pero también quiere apuntar que lo que puede verse como un gasto, en realidad es una inversión rentable. Hay estudios sobre el retorno de lo que se gasta en un centro especial de empleo y, sin analizar lo que se genera en valores no monetarios como son la inclusión o la labor social, cuestiones difícilmente medibles pero enormemente valorables, y dejando a un lado el tema salarial, podemos cuantificar que por cada euro invertido por la administración se genera 1,44 euros, lo que presenta a los centros especiales de empleo como empresas rentables para la sociedad en su conjunto. Por otra parte, si comparamos estas ayudas y el retorno en términos de impuestos, de ahorro en gasto social, tenemos que decir que estos centros son contribuyentes netos a las arcas del Estado. Aun así, Pepa reclama un marco de ayudas eficiente, estable, suficiente,

homogéneo y sostenible para seguir creando oportunidades de empleo que se sumen a los 65.000 puestos de trabajo que a día de hoy se han hecho realidad gracias a estas empresas. Si en términos de igualdad las personas con discapacidad estuvieran incorporadas plenamente al mundo laboral como el resto de la población, su productividad supondría casi un 0,3% del PIB anual, o lo que es lo mismo, generar entre 30.000 y 40.000 millones de euros.

Si bien es cierto que la sociedad ha avanzado mucho en lo que al tema de la discapacidad se refiere, aun queda camino por recorrer, como reconoce Pepa. La inclusión laboral ha sido clave para la inclusión social de las personas con discapacidad, pero como apunta ella, es fundamental que se entienda que las personas con discapacidad quieren y tienen derecho a trabajar, a desempeñar un rol económicamente activo y productivo, para así dejar de ser vistas como sujetos económicamente pasivos o como personas socialmente dependientes. Y si queremos seguir dando pasos en este terreno es necesario romper con muchas de las barreras que hoy nos ponemos delante y hacer una apuesta clara para lograrlo.

Es verdad que las personas con discapacidad están en todos los ámbitos sociales, pero Pepa se pregunta ¿esto significa que estemos satisfechos? La

respuesta es no, porque todavía queda mucho por conseguir, fundamentalmente en el acceso al mercado laboral, tal y como demuestran los datos. Como Pepa nos cuenta, en algunos sectores la percepción de la discapacidad se basa en temores, en inseguridades, o lo que es lo mismo, en el desconocimiento. A día de hoy, todavía el parque empresarial desconoce la realidad de las personas con discapacidad, persisten los estereotipos y los prejuicios. A esto se suma que, en muchos casos, hay una ausencia total de políticas de inclusión, y no existen estrategias de gestión de la diversidad a la hora de captar el capital humano.

En general, en nuestro país, las empresas no están inmersas en la cultura de la diversidad, lo que sin quererlo lleva a situaciones de discriminación encubierta que probablemente afecten más a las personas con discapacidad.

La labor del sector en estos últimos años ha sido fundamental en el intento de romper con la barrera de entrada al mercado que tienen las personas con discapacidad, dando a conocer la potencialidad del colectivo. La realidad es que las cosas están cambiando y que cada vez son más las empresas que tienen un firme compromiso de adoptar políticas de responsabilidad social corporativa y de valor compartido y que apuestan dentro de estas estrategias de

gestión de la diversidad por la contratación de personas con discapacidad. Se han dado cuenta de que de otra forma están perdiendo valor. La diversidad es un hecho que está en la sociedad y la empresa debe ser reflejo de esa sociedad, por lo que necesita contar con el talento de todos los que la integran, que en el caso de las personas con discapacidad representa el 10% del talento.

Y aunque nos queda mucho por hacer, Pepa apunta dos medidas en ciernes que está convencida que revertirán en que sea un poco más fácil acabar con los muros. Una es la modificación de la Ley de Contratos del Sector Público, que recoge que toda empresa que por sus características tenga obligación de cumplir con el cuota de reserva tiene prohibido ir a un concurso o una licitación de la administración pública. La otra es la que plantea la obligación de fijar cuotas mínimas de contratación por parte de la administración de los servicios de centros especiales de empleo o empresas de inserción. El objetivo, sin embargo, en lograr que se apruebe una “Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” con la que elevar las tasas de actividad del colectivo, corregir los desequilibrios del mercado y subsanar las carencias del sistema actual.

En conclusión, el empleo de las personas con discapacidad es una conquista social e imparable, pero con independencia de lo que esto supone, siendo pragmáticos, dejar fuera del mercado a las personas con discapacidad es desperdiciar talento, cosa que una sociedad no se puede permitir. Es un derecho de las personas con discapacidad, pero es también un beneficio para el país, porque permite aumentar la productividad, disminuir el gasto público y social e incentivar y mejorar la autonomía de las personas en distintos ámbitos. La plena inclusión es cuestión de todos, y todos tenemos nuestra cuota de responsabilidad.

PEPA TORRES es directora gerente de FEACEM.

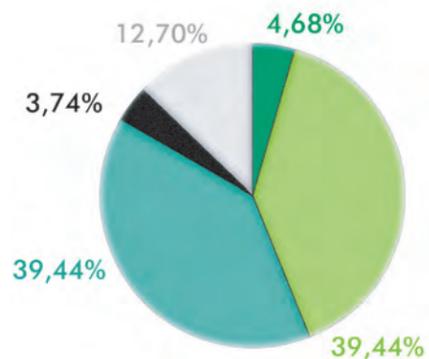
FEACEM, Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo, es una federación empresarial, sin ánimo de lucro, de ámbito estatal y de carácter intersectorial. Agrupa a 14 asociaciones empresariales vinculadas al movimiento asociativo de personas con discapacidad, a través de las cuales integra y representa a más de 500 Centros Especiales de Empleo que aglutinan a más de 30.000 trabajadores con discapacidad.



# actualidad

## FSIE SIGUE CRECIENDO EN EL CONVENIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

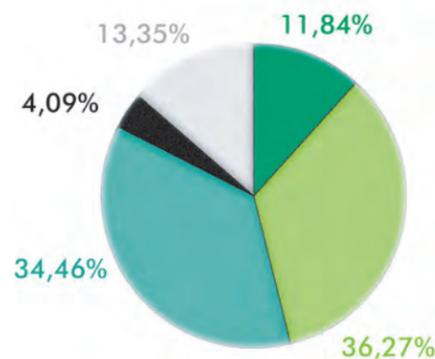
Gracias a ti, FSIE sigue creciendo en representatividad y continúa trabajando para poder defender tus derechos en la negociación del próximo Convenio



**AÑO 2012**

Número de delegados sindicales:

FSIE	95
UGT	801
CCOO	801
USO	76
OTROS	258



**AÑO 2016**

Número de delegados sindicales:

FSIE	281
UGT	818
CCOO	861
USO	97
OTROS	317

**Datos de representatividad**



**OTROS**

\* Datos certificados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a 31 de julio de 2016.

El Tribunal Supremo declara **ilegal la retroactividad** recogida en el **artículo 35** del XVI Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.



El artículo 35 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad incluye la aplicación retroactiva de la eliminación del complemento de antigüedad.



FSIE impugna el artículo 35 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad por entender que daña gravemente los derechos de los trabajadores.

Ante la **injusticia**,  
**FSIE actúa**

La Audiencia Nacional desestima la impugnación del artículo 35 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad interpuesta por FSIE ante el perjuicio ocasionado a los trabajadores por los firmantes CCOO y UGT.

Tras ser desestimada en la Audiencia Nacional, FSIE no se rinde y el Tribunal Supremo estima su reclamación, eliminando la retroactividad recogida en el artículo 35 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

En base a esta sentencia, si cumpliste un trienio entre el 1 y el 12 de julio de 2012 que no haya sido abonado en tu nómina reclámalo con efectos desde esa fecha.



CONTAMOS CONTIGO, porque tú eres nuestra prioridad.

ENVÍA TUS PROPUESTAS E IDEAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A [propuestaXVconvenio@fsie.es](mailto:propuestaXVconvenio@fsie.es)



**¡NO TE LA JUEGUES!**

Si no quieres retrocesos, apuesta por **FSIE**



# a fondo

## DISCAPACIDAD Y MUNDO LABORAL: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

La integración de las personas con discapacidad en la sociedad de hoy pasa por su incorporación efectiva al mundo laboral.

Tal y como recoge la legislación, para que esta integración sea real en el mercado ordinario, la administración pública debe reservar el 5% de

las plazas de sus convocatorias de funcionarios y de personal laboral para personas con discapacidad, mientras que las empresas tanto públicas como privadas con 50 o más trabajadores fijos deben emplear a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla.

Sin embargo, dada la baja incidencia del cumplimiento de la cuota de reserva, desde el año 2000 existen medidas alternativas, entre las que destaca la contratación de bienes o servicios a los llamados centros especiales de empleo, que procuran la tan necesaria integración gracias a la creación de un mercado protegido.



### Un centro especial de empleo es...

... una empresa de economía social que compatibiliza la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo.

### La estructura y organización de un centro especial de empleo es...

... la misma que la de las empresas ordinarias. Pueden ser creados por las administraciones públicas (directamente o en colaboración con otros organismos) o por entidades de distinta naturaleza, así como por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y para obrar como empresarios.



### La función social del centro especial de empleo es...

... la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad, con oportunidades acordes a sus posibilidades.

A esto se suma la eliminación de las barreras que el trabajador con discapacidad encuentra al incorporarse a su puesto de trabajo y desarrollar su actividad de forma eficiente en un entorno que favorece la discriminación positiva.



### Datos e inquietudes a propósito de los centros especiales de empleo

Las preguntas relativas a los centros especiales de empleo y su relación con las empresas están en el aire y la sociedad demanda información.

¿Pueden estar utilizando las empresas a los centros para contar con mano de obra barata? ¿Por qué hay diferencias entre los empleados de estos centros y el resto de trabajadores adscritos al convenio (centros educativos con concierto y centros de atención especializada), ocupando puestos inferiores dentro de las jerarquías o cobrando menos a pesar de tener mayor carga horaria y de trabajar en peores condiciones?

Y la cuestión esencial, ¿hacia dónde discurre el futuro del sector?, sobre todo teniendo en cuenta que los datos muestran realidades enfrentadas.

Por un lado, según las últimas cifras del *Informe Anual de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2016*, durante 2015 crecieron un 20% los contratos a personas con discapacidad.

Sin embargo, y según denuncia el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), se detecta en este momento un aumento de la precariedad en el empleo y un claro empeoramiento de los tipos de contrato a las personas con discapacidad.

## FSIE trabaja por y para las personas con discapacidad porque...

- 1 ... una persona con discapacidad tiene derecho a un empleo digno, con condiciones similares a las de sus homólogos neurotípicos.
- 2 ... se necesita una apuesta decidida por la regularización de las tablas salariales de los centros especiales de empleo en próximos convenios, ya que hay una clara afectación de la economía de las personas con discapacidad y de sus familias.
- 3 ... es necesaria la mejora de los contratos y de las jornadas laborales de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo. No es justo que las personas con más hándicaps tengan horarios tan extensos y condiciones laborales tan mínimas.
- 4 ... hay que animar a las empresas privadas a que utilicen ese 2% estimado en la contratación de personas con discapacidad para evitar retrocesos que no son propios de la sociedad avanzada en la que vivimos.
- 5 ... como organización, FSIE considera esencial la acción social y la lucha por la equidad y la igualdad de condiciones en el mundo laboral actual, sin que la discapacidad sea un escollo.



# ventajas para afiliados

Ser de FSIE tiene muchas ventajas. Recibirás información puntual de tu interés, tendrás asesoramiento laboral y jurídico siempre que lo necesites, podrás deducirte nuestras cuotas en tu declaración de la renta y, además, gracias a los acuerdos que nuestra organización mantiene con importantes compañías, disfrutarás de descuentos y ofertas, simplemente por ser de FSIE.

Puedes consultar esta información actualizada en nuestra sección de Ventajas Afiliados en nuestra web

www.fsie.es, y no olvides que el sindicato en tu Comunidad Autónoma puede tener más acuerdos exclusivos para ti. Recuerda que para beneficiarte de ofertas y descuentos como estos deberás presentar la documentación que te identifique como afiliado de FSIE siempre que te lo requieran.

¿A qué esperas? Entra ya en nuestro site y comprueba otra de las razones por las que ser de FSIE merece la pena.



**BOOKELIA**  
5% de descuento sobre tarifa.  
**bookelia.com**

**HOTELOPIA**  
10% de descuento en sus servicios.  
**hotelopia.com**

**VIAJES ORANGE**  
8% de descuento en apartamentos.  
**orangecosta.com**



**AC**  
Descuentos en algunos de sus hoteles.  
**900 994 422**

**MELIÁ**  
7% de descuento sobre tarifa en web y 20% en Business Travel.  
**902 144 444**

**NH**  
10% de descuento sobre tarifa en España, Portugal y Andorra.  
**nh-hotels.com**

**BUENAS VACACIONES**  
10% de descuento por reserva anticipada.  
**traveleus.es**

**PARADORES**  
5% sobre Tarifa Parador o Tarifa Oficial Anexa.  
**parador.es**

**JACETANIA**  
Descuentos especiales en apartahoteles en Jaca.  
**974 365 420**

**SILKEN**  
10% de descuento en hoteles especificados.  
**hoteles-silken.com**

**ILUNION HOTELS**  
10% de descuento sobre tarifa disponible en web.  
**ilunionhotels.com/colectivos/fsie/**

**HOTELIUS CLUB**  
10% de descuento en 50.000 hoteles.  
**club.hotelius.com/fsie**

**SANTOS**  
15% de descuento sobre tarifa disponible en web.  
**h-santos.es**



**ASISA**  
Oferta especial sin copago, hasta los 64 años y con acceso preferente.

**CLÍNICA DE NAVARRA**  
Descuentos sobre tarifa en honorarios y pruebas médicas.

**SANITAS**  
Oferta especial sin copago, sin límite de edad de permanencia y con cobertura dental.

**CENTRO POLICLÍNICO ARANDA**  
25% de descuento sobre tarifa en los servicios.



**UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA**  
15% en el curso de Adaptación al Grado de Informática.

**UNIVERSIDAD NEBRIJA**  
Descuento en el Máster en Enseñanza Bilingüe.

**UNIVERSIDAD ISABEL I**  
Descuento de hasta el 50% en las asignaturas de los Grados de Educación Primaria e Infantil

**ISEN**  
Ventajas en distintos cursos del centro universitario asociado a la UCAM.

**UNIVERSIDAD SAN JORGE**  
Descuentos puntuales en cursos de inglés.

**NETPARTNER**  
Precios especiales según promociones vigentes.

**UNIVERSIDAD EUROPEA**  
10% de descuento en titulaciones oficiales.

**AULA SIENA**  
Hasta un 15% en cursos de formación para profesionales de la enseñanza.

**UNIVERSITAT ABAT OLIVA**  
Hasta un 10% de descuento en titulaciones del centro.

**FEYDA**  
Precios con descuento en cursos y colonias en inglés.

**INLINGUA**  
20% de descuento en cursos de idiomas en las escuelas adheridas.

**UCAM**  
Hasta un 20% de descuento en el Curso de Adaptación al Grado de Maestro Infantil y Primaria.

**ARAMON**  
Descuentos puntuales según temporada.  
**aramon.com**

**CAMPING LO MONTE**  
15% de descuento sobre tarifa.  
**campinglomonte-alicante.es**



**THALASIA CENTER**  
Hasta 20% de descuento en servicios y alojamiento.  
**thalasia.com**

**BALNEARIO ARCHENA**  
15% de descuento y promociones especiales.  
**986 688 022**

**DINÓPOLIS**  
20% de descuento en la entrada individual y 30% en grupos.  
**dinopolis.com**

**BERGA RESORT**  
2 x 1 en el circuito spa de 90 min.  
**bergaresort.com**

**WIDEX**  
10% de descuento en sus productos.

# dónde estamos



Atención a Personas con Discapacidad

## Sede nacional

**FSIE** [www.fsie.es](http://www.fsie.es)  
Bravo Murillo, 305 - 28020 Madrid |  
915 716 745 | [federacion@fsie.es](mailto:federacion@fsie.es)

## Sedes autonómicas y provinciales

**Andalucía** [www.fsieandalucia.es](http://www.fsieandalucia.es)  
Concepción, 4 (1ª) - 14008 Córdoba |  
957 498 158 | [fsie.andalucia@fsie.es](mailto:fsie.andalucia@fsie.es) |

Almería  
Costa de Almería, 33 (3ª) - 04009 Almería |  
607 700 065 | [fsie.almeria@fsie.es](mailto:fsie.almeria@fsie.es)

Cádiz  
Avda. Ana de Viya. Edificio Proserpina (oficina 104B)  
11009 Cádiz | 956 077 116 | [fsiecadiz@fsie.es](mailto:fsiecadiz@fsie.es)

Córdoba  
Concepción, 4 (1ª) - 14008 Córdoba |  
957 498 158 | [fsie.cordoba@fsie.es](mailto:fsie.cordoba@fsie.es)

Granada  
Águila, 8 (bajo izquierda) - 18006 Granada |  
958 523 153 | [fsie.granada@fsie.es](mailto:fsie.granada@fsie.es)

Huelva  
Menéndez Pelayo, 2 (1ª) - 21002 Huelva |  
663 038 296 | [fsie.huelva@fsie.es](mailto:fsie.huelva@fsie.es)

Jaén  
Paseo de la Estación, 43 (4ª) - 23007 Jaén |  
953 237 070 | [fsiejaen@fsie.es](mailto:fsiejaen@fsie.es)

Málaga  
Casas de Campo, 20 (2ª) - 29001 Málaga |  
952 227 731 | [fsie.malaga@fsie.es](mailto:fsie.malaga@fsie.es)

Sevilla  
Marqués del Nervión, 1 (local 5) - 41005 Sevilla |  
954 581 114 | [fsie.sevilla@fsie.es](mailto:fsie.sevilla@fsie.es)

**Aragón** [www.fsiearagon.es](http://www.fsiearagon.es)  
Predicadores, 24 (local interior) - 50003 Zaragoza |  
976 438 233 | [fsie.aragon@fsie.es](mailto:fsie.aragon@fsie.es)

Huesca  
Menéndez Pidal, 21 (oficina 8) - 22004 Huesca |  
974 701 880 | [fsie.huesca@fsie.es](mailto:fsie.huesca@fsie.es)

Teruel  
Ainsas, 7 (bajo) - 44001 Teruel |  
976 438 233 | [fsie.teruel@fsie.es](mailto:fsie.teruel@fsie.es)

Zaragoza  
Predicadores, 24 (local interior) - 50003 Zaragoza |  
976 438 233 | [zaragoza@fsie.es](mailto:zaragoza@fsie.es)

**Asturias** [www.fsieasturias.es](http://www.fsieasturias.es)  
Centro Cívico Comercial.  
Comandante Caballero, s/n (local 20) - 33005 Oviedo |  
985 255 447 | [fsie.asturias@fsie.es](mailto:fsie.asturias@fsie.es)

**Baleares** [www.fsieillesbalears.es](http://www.fsieillesbalears.es)  
Joaquim Togores, 3 (bajos) - 07010 Palma de Mallorca |  
971 915 104 | [fsie.baleares@fsie.es](mailto:fsie.baleares@fsie.es)

**Canarias** [www.fsiecanarias.es](http://www.fsiecanarias.es)  
Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |  
928 297 294 | [fpalmas@fsie.es](mailto:fpalmas@fsie.es)

Las Palmas  
Castrillo, 56 (bajo) - 35004 Las Palmas |  
928 297 294 | [fpalmas@fsie.es](mailto:fpalmas@fsie.es)

Tenerife  
Obispo Rey Redondo, 37 (oficina 6) - 38201  
San Cristóbal de la Laguna (Tenerife) |  
922 241 630 | [fsie.tenerife@fsie.es](mailto:fsie.tenerife@fsie.es)

**Cantabria** [www.fsiecantabria.es](http://www.fsiecantabria.es)  
Cádiz, 14 (entreplanta 14) - 39002 Santander | 942  
228 513 | [fsie.cantabria@fsie.es](mailto:fsie.cantabria@fsie.es)

**Castilla-La Mancha** [www.clm.es](http://www.clm.es)  
La Barca, 11 (bajo B) - 19005 Guadalajara |  
949 493 004 | [secretarioclm@fsie.es](mailto:secretarioclm@fsie.es)

Albacete  
Octavio Cuartero, 18 (entreplanta) - 02003 Albacete |  
678 615 614 | [fsie.albacete@fsie.es](mailto:fsie.albacete@fsie.es)

Ciudad Real  
Santa María de la Cabeza, 1 - 13001 Ciudad Real |  
926 271 419 | [fsie.ciudadreal@fsie.es](mailto:fsie.ciudadreal@fsie.es)

Cuenca  
Pintor Emiliano Lozano, 1 (3ª F) - 16400 Tarancón  
(Cuenca) | 969 324 369 | [fsie.cuenca@fsie.es](mailto:fsie.cuenca@fsie.es)

Guadalajara  
La Barca, 11 (local bajo) - 19005 Guadalajara |  
949 493 004 | [fsie.guadalajara@fsie.es](mailto:fsie.guadalajara@fsie.es)

Toledo  
Avda. Las Perdices, 34 (local 1) - 45593 Bargas (Toledo) |  
925 357 957 | [fsie.toledo@fsie.es](mailto:fsie.toledo@fsie.es)

**Castilla y León** [www.fsie-cl.org](http://www.fsie-cl.org)  
Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |  
983 305 995 | [fsie-cl@fsie-cl.org](mailto:fsie-cl@fsie-cl.org)

Ávila  
Plaza Pedro Dávila, 8 (oficina 3) - 05001 Ávila |  
920 252 146 | [fsie.avila@fsie-cl.org](mailto:fsie.avila@fsie-cl.org)

Burgos  
Julio Sáez de la Hoya, 8 (8ª oficina 9) - 09005 Burgos |  
947 278 506 | [fsie.burgos@fsie-cl.org](mailto:fsie.burgos@fsie-cl.org)

León  
Juan de la Cosa, 16 (1ª derecha A) - 24009 León |  
987 224 001 | [fsie.leon@fsie-cl.org](mailto:fsie.leon@fsie-cl.org)

Palencia  
Avda. de Valladolid, 7 (entreplanta 1ª izquierda) - 34002  
Palencia | 979 726 744 | [fsie.palencia@fsie-cl.org](mailto:fsie.palencia@fsie-cl.org)

Salamanca  
Pérez Oliva, 2 (3ª planta) - 37005 Salamanca |  
923 254 829 | [fsie.salamanca@fsie-cl.org](mailto:fsie.salamanca@fsie-cl.org)

Soria  
Morales Contreras, 8 (local) - 42003 Soria |  
975 214 062 | [fsie.soria@fsie-cl.org](mailto:fsie.soria@fsie-cl.org)

Valladolid  
Cistérniga, 10 (AC travesía) - 47005 Valladolid |  
983 305 995 | [fsie.valladolid@fsie-cl.org](mailto:fsie.valladolid@fsie-cl.org)

Zamora  
Pasaje Cardenal Cisneros, 4 (local 3) - 49019 Zamora |  
980 671 643 | [fsie.zamora@fsie-cl.org](mailto:fsie.zamora@fsie-cl.org)

**Cataluña** [www.fsiecatalunya.cat](http://www.fsiecatalunya.cat)  
Apartado de Correos 54 - 43470 La Selva del Camp  
(Tarragona) | 660 398 220 | [federacio@fsiecatalunya.cat](mailto:federacio@fsiecatalunya.cat)

**Comunidad de Madrid** [www.fsiemadrid.es](http://www.fsiemadrid.es)  
Doctor Mariani, 5 - 28039 Madrid |  
915 540 868 | [fsie.madrid@fsie.es](mailto:fsie.madrid@fsie.es)

**Comunidad Valenciana** [www.fsiervalencia.com](http://www.fsiervalencia.com)  
Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |  
963 382 343 | [cvalenciana@fsie.es](mailto:cvalenciana@fsie.es)

Alicante  
Pardo Gimeno, 61 (Esc. derecha / Entlo D) - 03007  
Alicante | 965 922 255 | [fsie.alicante@fsie.es](mailto:fsie.alicante@fsie.es)

Castellón  
Músico Perfecto Artola, 6B - 12003 Castellón |  
964 251 017 | [fsie.castellon@fsie.es](mailto:fsie.castellon@fsie.es)

Valencia  
Hospital, 2 (6º - puerta 2) - 46001 Valencia |  
963 382 343 | [valencia@fsie.es](mailto:valencia@fsie.es)

**Extremadura** [www.fsiextremadura.es](http://www.fsiextremadura.es)  
Avda. José María Alcaraz y Alenda, 20 - 06011 Badajoz |  
647 093 977 | [fsie.extremadura@fsie.es](mailto:fsie.extremadura@fsie.es)

**Galicia** [www.fsiegalicia.es](http://www.fsiegalicia.es)  
Pena Corneira, 4 (Galerías - local 7) - 32005 Ourense |  
988 254 385 | [fsie.galicia@fsie.es](mailto:fsie.galicia@fsie.es)

A Coruña  
Avda. Peruleiro, 8 (1 derecha - local B) - 15011 A  
Coruña | 981 276 587 | [fsie.coruna@fsie.es](mailto:fsie.coruna@fsie.es)

Lugo  
Nóreas, 15 (2ª oficina 14) - 27001 Lugo |  
982 241 557 | [fsie.lugo@fsie.es](mailto:fsie.lugo@fsie.es)

Ourense  
Pena Corneira, 4 (Galerías, local 7) - 32005 Ourense |  
988 254 385 | [fsie.ourense@fsie.es](mailto:fsie.ourense@fsie.es)

Vigo  
Marqués de Valladares, 12 (Galerías - oficina 18) - 36201  
Pontevedra | 886 125 828 | [fsie.pontevedra@fsie.es](mailto:fsie.pontevedra@fsie.es)

Santiago de Compostela  
Hórreo, 19 (Ed. Viacambre - local 49) - 15702 Santiago  
de Compostela | 619 200 683 | [fsie.galicia@fsie.es](mailto:fsie.galicia@fsie.es)

**Región de Murcia** [www.fsieregiondemurcia.es](http://www.fsieregiondemurcia.es)  
Avda. Intendente Jorge Palacios, 3 (2ª) - 30003  
Murcia | 968 216 662 | [regiondemurcia@fsie.es](mailto:regiondemurcia@fsie.es)

Murcia  
Avda. Intendente Jorge Palacios, 3 (2ª) - 30003  
Murcia | 968 216 662 | [fsie.murcia@fsie.es](mailto:fsie.murcia@fsie.es)

Cartagena  
Plaza Alcolea, 8 (1ª B) - 30201 Cartagena (Murcia) |  
968 528 745 | [fsie.cartagena@fsie.es](mailto:fsie.cartagena@fsie.es)

**Navarra** [www.sepna.es](http://www.sepna.es)  
Iturrana, 11 (entreplanta C) - 31007 Pamplona |  
948 249 366 | [sepna@fsie.es](mailto:sepna@fsie.es)

**País Vasco** [www.fsieeuskadi.es](http://www.fsieeuskadi.es)  
Apartado de Correos 25 - 48960 Galdakao (Vizcaya) |  
658 742 272 | [fvasco@fsie.es](mailto:fvasco@fsie.es)

**La Rioja** [www.fsielarioja.es](http://www.fsielarioja.es)  
Avda. de Portugal, 27-29 (4ª - oficina 9ª) - 26001  
Logroño | 941 242 412 | [fsie.larioja@fsie.es](mailto:fsie.larioja@fsie.es)

*Ahora más que nunca,  
ven con nosotros*

**FSIE** es tu opción



f t YouTube   
[www.fsie.es](http://www.fsie.es)

*Porque tu compromiso es el nuestro,  
elige **FSIE***