

CCOO informa

ESTUDIO RETRIBUTIVO II

SITUACIÓN AUTONÓMICA

1. CENTROS ASISTENCIALES.

Las dos categorías principales de este tipo de centros son las de Educador/ a-Monitor/ a y Cuidador/ a.

El Educador/ a (monitor) tiene reconocida una titulación de Ciclo formativo Grado Superior por el convenio. En la Administración, este puesto de trabajo está ocupado por titulados de grado. Esto se ve reflejado en las retribuciones de cada uno de los puestos:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SALARIOS 2017

| | SB+CE+CD | TRIENIO | TOTAL |
|----------------------|----------|---------|---------|
| EDUCADOR (DE GRADO) | 1831,60 | 34,62 | 1866,22 |

SB= Salario Base
 CE= Complemento específico
 CD= Complemento de destino

XIV CONVENIO COLECTIVO GENERAL SALARIOS 2017

| | SB | CDP | TOTAL |
|---------------------|---------|-------|---------|
| EDUCADOR/MONITOR FP | 1157,29 | 42,82 | 1200,11 |

En salario base y antigüedad (sin complementos) el porcentaje es de un 64,3% de homologación de los salarios del sector privado con respecto al público.

El Cuidador/ a tiene las siguientes retribuciones (en la administración pública recibe el nombre de Auxiliar educador/ a):

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SALARIOS 2017

| | SB+CE+CD | TRIENIO | TOTAL |
|-------------------|----------|---------|---------|
| AUXILIAR EDUCADOR | 1243,08 | 17,38 | 1260,46 |

XIV CONVENIO COLECTIVO GENERAL SALARIOS 2017

| | SB | CDP | TOTAL |
|----------|--------|-------|--------|
| CUIDADOR | 911,49 | 33,72 | 945,21 |

En este caso el porcentaje de homologación es del 74% sin contar los numerosos complementos que se perciben en el sector público.

Además, en el sector público se consideran diferentes tipos de complementos (penosidad, peligrosidad, turnicidad, consideración de domingos como festivos, carrera profesional...)

En ambos casos, teniendo en cuenta que se realiza el mismo trabajo y con, al menos, la misma calidad son diferencias difícilmente asumibles por una Administración responsable del servicio público que se está prestando.

Tampoco las organizaciones patronales del sector pueden eludir su responsabilidad en este campo.

2. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En cuanto a los centros especiales de empleo, la problemática es diferente ya que compiten en el mercado de trabajo libremente pero con dos particularidades. Por un lado es empleo protegido y los costes salariales están subvencionados doblemente (salario base y seguridad social)

Por otro en una gran mayoría estos centros utilizan trabajadores/ as con discapacidad reconocida pero con una productividad normal lo que les hace competir en una situación más ventajosa con respecto a otras empresas cuyos costes salariales, sin subvenciones y sometidas a convenios de rama son mayores.

En Asturias, en el periodo de julio de 2016 a junio de 2017, 104 centros especiales de empleo recibieron una subvención de casi 9 millones de euros.

Ejemplos:

Limpieza de cunetas realizada por trabajadores/ de un centro especial de empleo: salario base y antigüedad. Si la realiza una empresa de jardinería, este personal recibe un complemento por trabajo peligroso. Eso sin contar con la diferencias de salario base que en CEE es el smi en muchos casos. Y que no se contempla ningún tipo de complemento más allá de la antigüedad.

Transporte de viajeros. Realizado por un centro especial de empleo con el salario base y sin pluses. El convenio autonómico de Asturias establece pluses y complementos varios.

3. CENTROS EDUCATIVOS

El profesorado en pago delegado tiene establecida por ley la equiparación retributiva con el sector público. Por ello cobran un complemento cuya cuantía varía de una autonomía a otra. En el caso de Asturias, este complemento se actualizó por última vez en el año 2008. En 2010 sufrió el recorte del 5%. Y desde entonces se ha mantenido congelado de tal manera que las diferencias salariales van aumentando.



¡MOVILÍZATE EL 10 DE ABRIL!