

La empresa SIFU vulnera y discrimina los derechos de sus trabajadoras

CGT ALT CAMP CONCA DE BARBERÀ :: 14/05/2019

Desde CGT Alt Camp Conca de Barberà denunciaremos todo tipo de vulneraciones hacia los derechos de las trabajadoras, pero más aún cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad en el ámbito laboral.

Aquí les contamos unos hechos que están ocurriendo en la actualidad y en especial los de un Centro Especial de Empleo, según la carta de una trabajadora de un centro especial de empleo del Grupo Sifu que presta servicios en Essity Spain (SCA) en Puigpelat (Tarragona).

¿Saben ustedes lo que es un Centro Especial de Empleo?

En el 2013 el Partido Popular, mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, crea la Ley de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social (LGD), que deroga la anterior Ley 13/1982 del 7 de abril, Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI). Tanto la antigua LISMI como la nueva Ley General de Discapacidad (LGD) hablan de que el objetivo principal de los CEE es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un **trabajo productivo y remunerado**, adecuado a sus características personales, y que facilite su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. No que funcionen como empresas productivas.

Como bien dice el art 43 de LGD *“Tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas.”* Se puede decir que las entidades del Tercer Sector se están beneficiando doblemente con esta iniciativa, pues las empresas del Tercer Sector justifican la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de sus centros especiales de empleo, y en las asociaciones, federaciones, confederaciones, etc, que son empresas privadas, la plantilla está compuesta por personas sin discapacidad ejecutando programas destinados a personas con discapacidad, pues supuestamente ya están cumpliendo con la reserva del cupo a personas con discapacidad a través de sus CEE. A estas entidades no se le exige el cumplimiento de la reserva del 2% de personas con discapacidad ya que, por sentido común, se supone que su objetivo principal es contratar al colectivo y no están sometidas a controles ni a exigencias para comprobar que no se da tal realidad. Así mismo, cuando concurren a subvenciones no se les exige la contratación de personas con discapacidad, además dentro de la puntuación para ser beneficiarias de subvenciones no se tiene en cuenta cuantos trabajadores con discapacidad tienen en plantilla.

Por un lado, estas entidades exigen que se reserven contratos públicos a los CEE de

iniciativa social para la integración de este colectivo, pero a ellas no se les exige tal requisito. Además, hacen hincapié que se diferencie los CEE de iniciativa social y no iniciativa social como se recoge en la disposición decimocuarta de la nueva LGD. Cuando la precariedad laboral es la misma en ambas. El convenio a aplicar es el XIV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD de 20 febrero 2012, convenio que expiró en diciembre del 2016, y que perdió muchos derechos que se tenían reconocidos en el convenio XIII. Pero aquí a las entidades que representan al colectivo no le interesa tocar, todo lo contrario, quieren que siga para adelante. Con fecha diciembre del 2016 expiró el convenio, se han llevado dos años negociando el nuevo convenio colectivo y por fin en marzo del 2019 lo han firmado (dejo el [enlace al mismo](#)) y aún no ha sido publicado, pues según el CERMI, FEACEN... va a dar lugar al cierre de los Centros Especiales de Empleo. Es más, hay noticias de que van a impugnar el artículo 29 sobre Retribuciones que viene a decir:

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio. 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.

Pero este nuevo convenio no tiene desperdicio, pues con el mismo no se ha conseguido volver a los beneficios del convenio XIII. Y si hablamos de la subida salarial, el mismo contempla que los sueldos estarán congelados tres años. Fuerte no, lo siguiente.

Por otro lado, en este convenio se recoge lo siguiente en cuanto a la jornada laboral: a los CEE se les exigen 39 horas semanales y a los asistenciales, que son las ONG, 38,5 horas. Con esto desprecian el trabajo de la persona con discapacidad.

Con lo expuesto anteriormente cabe insistir que estamos ante un gran negocio donde la discapacidad no importa y no se está teniendo en cuenta. Si queremos una inserción laboral efectiva y real, los CEE no deben ser empresas productivas, sino todo lo contrario: el enlace para que las Personas con Discapacidad aterricen en empresas ordinarias. Entonces

estaremos hablando de igualdad sin menospreciar a la Persona con Discapacidad, a la vez que se contribuye a su valorización en la sociedad.

Esto ha propiciado que en los periodos de crisis, —y es coherente en el periodo 2009 a la fecha actual—, las empresas ordinarias hayan creado CEE, pues es más rentable la contratación a través de este tipo de entidad. Si a esto le sumamos las subvenciones que tanto la entidad sin ánimo de lucro y su CEE reciben, estamos ante el gran negocio del siglo. Y las personas con discapacidad con trabajos precarios y sin tener ajustes razonables ni sociales como marca la ley, ley que NO SE CUMPLE.

Ahora nos centramos en cómo se reduce la plantilla mínima de personas con discapacidades, salvo excepciones, al 70% de la totalidad de la plantilla. Ciertamente es que la LGD excluye del cómputo el personal de apoyo, pero al mismo tiempo deja la puerta abierta a que un 30% de empleados/as sean personas sin discapacidades. Aunque, por otra parte, ¿a qué se refiere la Ley con: “[...] *personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social*”? ¿personas de apoyo, staff ajeno al organigrama empresarial o directivas? Nos tememos lo peor ya que ese concepto puede hacer referencia a los tres grupos, y por lo tanto, dar por supuesto que todos los puestos ejecutivos serán ejercidos por personas sin discapacidades.

A todo esto hay que añadir los beneficios fiscales y las ayudas que estas empresas reciben, que según el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) se concretan en:

El 100% de las cuotas a la Seguridad Social. 50% del SMI 000€ por cada contrato de trabajo temporal transformado en indefinido. Adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas Para equilibrar y sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo. Sólo se puede solicitar una sola vez, salvo en el caso de CEE sin ánimo de lucro y que sean de utilidad pública e imprescindibles.

Y puestos en situación, exponemos la carta de una trabajadora hablando de su experiencia en un CEE:

“Pues bien, yo y cientos de personas más por suerte o por desgracia sabemos lo que es, cómo funcionan y como tratan a las personas que trabajan para estos centros. Ante todo, quiero dejar claro que no me estoy quejando del trabajo que realizo en la empresa a la que estoy subrogada, cedida o como quieran llamarlo (que esa sería otra cuestión, porque muchas veces esas empresas no se preocupan de controlar en las situaciones en las que nos vemos día a día porque más bien no les conviene, ni en qué condiciones estamos contratadas porque los valores de empresa y la ética según para qué o para quién tienen doble moral).

SIFU es un Centro Especial de Empleo que funciona como una empresa normal y corriente, digámoslo así. Vamos a ir enumerando las “alegrías” que ofrece esta empresa, siempre con el estandarte de salvadora para sus trabajadores, porque dan trabajo a personas con discapacidad, con los beneficios que a ellos les comporta, no así a los trabajadores a los cuales pagan un sueldo paupérrimo; donde las categorías no están valoradas con el trabajo que realizamos; descansos cortados por falta de personal y con amenazas de que habrá consecuencias si no accedes a ir en tus días libres (aunque ya saben a quién pueden

amenazar y a quién no); sueldos diferentes para mismos trabajos a diferentes trabajadores creando malestar y un agravio económico y comparativo importante y que afecta a nuestra integridad moral. Pero a ellos no les da calentamiento de cabeza, sin remordimientos, con convenios caducados des del 2005. ¿Representación sindical? Cero. Ahora salió elegido, después de años que lleva montada la **EMPRESA “SIFU”** (porque esto no es un centro de discapacitados para nada), un Comité de Empresa, aunque esperamos que algo cambie todavía no está tan claro, parece que va todo en la misma línea. Cuadrantes entregados el último día del mes sin contar que tienes vida personal y vulnerando la Ley de Igualdad donde tenemos derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero eso no les importa en absoluto y encima te lo retocan varias veces durante el mes a su conveniencia por si algún compañero tiene médico, que nuestros derechos de visita se lo pasan por el forro. Descanso en la jornada? Otra cosita que SIFU olvida, que es nuestra y se la comen. Quince o veinte minutos diarios de cada trabajador que no los puede hacer porque no tiene relevo para tal descanso, ellos para la saca, que la suya es cada vez más grande y la nuestra más pequeña y dolida en su amor propio.

¿Ajustes personales y sociales? Me gustaría saber lo que es eso, según el Sr. Campabadal (fundador de la empresa SIFU) en la entrevista publicada en el Periódico el martes 20/02/2018, hacen esos ajustes personales y sociales necesarios para facilitar la rehabilitación o tratamientos terapéuticos necesarios de ese trabajador. **Nosotras preguntamos: ¿dónde están?** Hay muchas compañeras de SIFU con problemas de salud importantes a los cuales nunca se les ha ofrecido absolutamente nada de estas terapias o rehabilitación.

También decía en esa entrevista que ponían en contacto a las empresas con el candidato. Ellos se ponen en contacto con la empresa SIFU, y ellos negocian nuestra contratación, con las condiciones que entre ellos acuerdan. Nosotros con derechos de contratación precarios, todo incluido, todo al límite de lo sostenible.

¿Dónde están nuestros derechos y las entidades que han de velar por ellos? Estamos sumisas a un empresario que discrimina nuestros derechos.

La formación para ellos es algo fundamental. Qué bonito cuando lo que escriben o dicen en una entrevista. ¡Mentiras! Formación cero. A no ser que seas un elegido o lo necesiten con urgencia, no te ofrecen cursos para tu desarrollo personal y además cuando entra personal nuevo lo forman los mismos trabajadores.

¿Destinan parte de sus recursos para darnos oportunidades en el mundo laboral? ¿Eso quién se lo cree?, no digo que con alguno de los trabajadores no sea así, aunque lo dudo y mucho, porque esto es SIFU, pero deben contarse con los dedos de una mano si fuera tal caso. Oportunidades no, oportunistas sí con subvenciones de la CEE y no se sabe de dónde más. Se llenan la boca de buenos samaritanos, ya que dicen que no somos productivos y no les causamos beneficio alguno, “pobre discapacitado”. Sí, pobre, porque somos unas marionetas en sus manos, a sabiendas de que necesitas trabajar, porque la gran mayoría no tiene paga por su discapacidad, yo a eso le llamo oportunismo y precarización del trabajo.

Ahora os hablaré del rendimiento de un trabajador discapacitado físico. Nuestro trabajo es tan valorable a nivel de autonomía, rapidez, gestión, resoluciones diarias, profesionalidad,

como cualquier otro trabajador que no tenga ninguna discapacidad. Indudablemente no vas a poner a una persona a descargar camiones si tiene problemas de huesos, o a limpiar también con problemas de movilidad, que entonces no van a poder realizar su trabajo sin sufrimiento para su salud, donde SIFU también vulnera la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (aunque ahí no pongo la mano en el fuego porque SIFU no lo esté haciendo ahora mismo). Porque debería valorar más la contratación y los puestos donde se envían las personas discapacitadas, según su dolencia. Si puedes realizar trabajos que comparando tu habilidad y gestión con un trabajador sin discapacidad, simplemente se diferencian porque en tu contrato lo pone y en el del otro trabajador sin discapacidad, no, ello no debería repercutir en tu salario y en tus condiciones laborales. **Si yo trabajo en el mismo puesto que otra persona sin discapacidad realizando el mismo trabajo porque mi discapacidad no influye en mis tareas, ¿por qué no cobro igual?**

¿Prohibitivos para las empresas por sus rendimientos más bajos? Triste definición, porque no dudo que los hay, que bastantes dificultades tienen ya, pero las valoraciones personales a las que entra Campabadal (fundador de SIFU) no tienen ni pies ni cabeza. Hay que valorar primero el puesto que se va a cubrir y la formación que tiene ese trabajador para saber si realmente no puede desarrollar el mismo trabajo, porque no estamos hablando de salarios de 150 o 200 euros de diferencia en un mismo puesto, estamos hablando de hasta 400 euros mensuales de diferencia y es una discriminación salarial que no debemos tolerar más!

Luego a la hora de la verdad resuelves situaciones complicadas, comprometidas, angustiosas y sin ninguna gratitud ni una palabra de apoyo, **que por otro lado hacemos el trabajo porque ante todo somos profesionales**, pero como según dicen en el convenio de centros especiales de empleo de Catalunya, en las categorías que estamos contratados debemos tener supervisión durante nuestra jornada y eso brilla por su ausencia. Si realmente no fuéramos efectivos en nuestro trabajo, ni discapacitados ni nada, no nos querrían en según qué puestos por la complejidad de algunos de ellos.

También le sumamos la falta de profesionalidad que tiene la Dirección de SIFU, ya que dada la situación extrema no contestan a nuestras peticiones de reuniones. Y la multinacional por la que presta sus servicios llamada ESSITY, de la que podemos ver en internet que tiene unas ganancias de más de 556.000.000 de euros, tampoco es capaz de intentar poner soluciones, girando la cabeza hacia el otro lado.

No nos queda otra que esperar que las autoridades laborales competentes nos respondan.

<https://diario16.com/los-centros-especiales-de-empleo-el-negocio-de-la-trampa/>

<https://www.elperiodico.com/es/mas-innovacion/20180220/grupo-sifu-entrevista-6637086>

https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/la-empresa-sifu-vulnera-y