



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 VALLADOLID**

**Expediente: 237/2025**

**Asunto: Trabajadores asistenciales de centros de atención a la discapacidad /  
Complemento retributivo autonómico / Resolución**  
**Centro directivo: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades**

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, el motivo de la queja era la falta de respuesta a las reiteradas solicitudes de homologación salarial de los trabajadores de los centros y servicios asistenciales de atención a la discapacidad con los trabajadores de este sector de otras Comunidades Autónomas.

Según manifestaciones del autor de la queja, *“las condiciones de trabajo y salariales”* de los trabajadores del sector de atención a personas con discapacidad, desde la firma del XII Convenio de Educación Especial y Atención a la Discapacidad, *“no han hecho sino empeorar”*.

Entiende el autor de la solicitud de actuación registrada en esta Institución, que se trata de *“un ejemplo de precariedad laboral masiva que necesita de profundos cambios normativos”*.

Señala que, tal y como se desprende de la reclamación presentada y de la documentación que la acompaña, UGT ha intentado en reiteradas ocasiones, sin éxito, establecer contactos con esa Consejería, con el fin de lograr la homologación salarial mediante un complemento autonómico similar al que ya se percibe en otras Comunidades Autónomas como Aragón, Murcia, Castilla-La Mancha, Baleares o Asturias.

Considera que este complemento autonómico permitiría no solo mejorar sustancialmente las condiciones laborales de los trabajadores del sector, sino que también redundaría positivamente en las personas con discapacidad beneficiarias de estos



servicios. A lo que añade que en Castilla y León, el 80% de la gestión de los centros de la Comunidad se encuentra en manos privadas, que obtienen beneficios como consecuencia de las condiciones precarias de los trabajadores. Reclama además la equiparación de los servicios de atención a las personas con discapacidad de los centros privados con los centros públicos, puesto que las plazas de atención son mayoritariamente de titularidad pública, aunque los centros no lo sean. Concluye manifestando que, *“garantizar la calidad de los servicios comienza por valorar a los trabajadores que atienden a estas personas con discapacidad y reconocer su profesionalidad mediante unos salarios dignos y unas condiciones laborales no discriminatorias”*.

Admitida la queja a trámite e iniciada la investigación oportuna sobre la cuestión planteada, nos dirigimos a V.I. en solicitud de información correspondiente a la problemática que constituye el objeto de aquélla.

Como trámite previo y para centrar la cuestión objeto de la queja, es necesario determinar que la posibilidad de que se alcancen acuerdos retributivos en las Comunidades Autónomas para los trabajadores de los centros de titularidad privada que prestan los servicios de atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, se establece en el artículo 4º, apartado 5, del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que textualmente recoge que *“En las Comunidades Autónomas se podrán alcanzar acuerdos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales, sindicales y la administración competente de cada comunidad. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionadas de conformidad con los porcentajes de mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores. El pago de este complemento autonómico en el caso de personal en pago delegado en centros educativos estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración competente. Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello”*.

En atención a nuestra petición de información se remitió por esa Administración autonómica informe del que podemos extraer, en primer lugar, y como hemos señalado, que el complemento retributivo autonómico está previsto en el referido convenio colectivo estatal con carácter meramente potestativo, previo acuerdo entre las organizaciones patronales, sindicales y la administración autonómica, destinado a los trabajadores del sector privado de atención a personas con discapacidad. Es decir, se trataría de la concesión de unos importes económicos (ayudas) para complementar las retribuciones de la totalidad de los trabajadores del sector privado de atención a la discapacidad de las CCAA por parte de cada Administración Autonómica con los que no mantiene ningún tipo de relación jurídico-laboral.



En opinión de esa Consejería, resulta realmente inusual y sorprendente que las partes firmantes del convenio colectivo nacional del sector privado de atención a las personas con discapacidad prevean un denominado complemento retributivo autonómico financiado por las administraciones públicas autonómicas en el que ni son parte, ni han negociado su contenido, destinado a personas trabajadoras con las que no mantienen ningún tipo de relación jurídico-laboral.

Además, esta previsión del Convenio y la consiguiente petición que al respecto viene realizando UGT, supone la concesión de dinero público a trabajadores del sector privado que tienen una relación jurídico-laboral con una empresa o entidad privada sin más justificación que el prestar sus servicios en el ámbito de las personas con discapacidad.

Reconociendo y poniendo en valor la importancia social de la labor de los trabajadores de atención a las personas con discapacidad, que no se discute, cabe señalar que existen otros muchos ámbitos en los que trabajadores del sector privado prestan su atención a personas vulnerables como los mayores, la infancia, personas con adicciones, personas sin hogar, inmigrantes, minorías étnicas, etc., para los que no existe esta previsión. La gestión de los recursos económicos públicos exige objetividad, transparencia y buena gobernanza y no es justificable la concesión a ayudas públicas a trabajadores privados de un sector y al resto no.

Por otra parte, este tipo de acuerdos suponen un grave riesgo de desplazamiento de las responsabilidades retributivas de trabajadores privados al ámbito público por el mero hecho de percibir unas retribuciones inferiores a las del sector público, circunstancia que ocurre en otros sectores. La eliminación de la posible precariedad de las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores del ámbito privado de atención a discapacidad es responsabilidad de los representantes legales de los trabajadores y de las organizaciones empresariales en el marco de la negociación colectiva y de la normativa laboral. La solución a estos problemas no puede pasar por la derivación a los recursos públicos, que por otra parte, son escasos y limitados. Este tipo de acuerdos podría incluso llegar a entenderse como un "abaratamiento encubierto" del coste laboral de trabajadores del sector privado que se financiaría con recursos públicos.

En segundo lugar, en la información remitida con ocasión de la tramitación de esta queja se señala que la Junta de Castilla y León dispone de personal funcionario y laboral propio para la atención a personas con discapacidad en los centros de su titularidad (Gerencia de Servicios Sociales de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades) a los que les es de aplicación el régimen retributivo propio del personal funcionario al servicio de la Administración autonómica o, para el personal laboral, el del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta. Este personal sí mantiene



una relación jurídico-laboral con la Administración de Castilla y León para el caso del personal laboral y una relación especial de sujeción cuando se trata del personal funcionario. Las condiciones laborales y retributivas de ambos tipos de personal no son de aplicables a los trabajadores de ningún otro sector laboral privado o público de cualquier tipo.

En tercer lugar, en el precitado informe se señala que en el marco de la política de atención a las personas con dependencia por discapacidad, además de las prestaciones económicas previstas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León tiene concertadas plazas con entidades privadas para atender a estas personas. Estas plazas tienen carácter público y los requisitos de acceso y copago de sus beneficiarios están regulados en la normativa autonómica.

El régimen jurídico de la concertación de estas plazas está previsto en los artículos 89 y siguientes de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León. Es importante señalar que la concertación de plazas en servicios sociales es sustancialmente diferente a la concertación existente en el ámbito educativo y responden a supuestos jurídicos radicalmente diferentes.

Los conciertos educativos parten de la previsión constitucional del artículo 27 que regula el derecho fundamental a la educación y a que la enseñanza básica sea obligatoria y gratuita. Es por ello por lo que los conciertos educativos prevén que el régimen retributivo de los profesores de las enseñanzas obligatorias de los centros privados concertados sea el mismo que en ámbito público.

Sin embargo, la concertación social de plazas de atención en el ámbito de los servicios sociales, y específicamente de atención a personas con discapacidad, ni es un derecho fundamental, ya que el artículo 49 CE forma parte de los principios rectores de la política social y económica, ni tiene carácter gratuito, ya que el artículo 111 de la Ley 10/2010 de Servicios Sociales de Castilla y León, regula la aportación del usuario de servicios sociales, al igual que el artículo 33 de Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Por ello, ambos tipos de concertación son sustancialmente diferentes, jurídica y materialmente, y por ello el tratamiento que se ha de dar a los trabajadores de las entidades concertadas debe ser también diferente, no pudiendo alegarse una posible aplicación analógica del régimen retributivo de los profesores de centros privados concertados al personal de centros privados concertados de atención a personas con discapacidad.

En el cálculo del importe coste por día/plaza en la concertación social, la Gerencia de Servicios Sociales tiene en cuenta los costes salariales según convenio y



otros costes vinculados a su desarrollo como pueden ser la alimentación, los suministros energéticos, etc.

En este sentido, por Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Gerencia de Servicios Sociales, se modifica la Resolución de 25 de junio de 2024, por la que se establece el coste máximo por día de plaza relativo a la acción concertada en materia de reserva y ocupación de plazas en centros de servicios sociales, se ha incrementado un 9% el coste de las plazas concertadas para personas con discapacidad para este año, debido al incremento salarial operado desde el 1 de enero de 2025 en virtud del nuevo convenio colectivo del sector.

En cuarto lugar, la información alude a que por parte de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, en respuesta a las solicitudes presentadas por UGT Castilla y León, ya se comunicó, telefónicamente, a XXX, hace aproximadamente tres años, que no se estaba considerando la posibilidad de adoptar la previsión que recoge el artículo 4º, apartado 5, del Convenio Colectivo General de centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Asimismo, se termina indicando que el pasado 31 de marzo de 2025, el Secretario General de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, el Director General de Personas Mayores, Personas con Discapacidad y Atención a la Dependencia y la Directora técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros de la Gerencia de Servicios Sociales mantuvieron una reunión con XXX de UGT, para analizar el mismo asunto objeto de la presente queja.

Al margen de lo señalado y con independencia de que no detectemos irregularidad desde el punto de vista formal en la actuación de esa Consejería, no podemos dejar de formular una serie de consideraciones sobre alguna cuestión planteada en la queja.

No admite discusión el hecho de que existen diferencias salariales notables entre los trabajadores del sector de la atención a la discapacidad en Castilla y León en comparación con los de otras comunidades autónomas. En un análisis comparativo de las condiciones laborales en el sector de atención a la discapacidad entre comunidades autónomas, se una diferencia salarial. En concreto, la Comunidad de Castilla y León se sitúa entre las comunidades con condiciones retributivas más limitadas, especialmente en el sector privado y concertado. Esto contrasta con otras comunidades donde se han negociado convenios autonómicos o se ha complementado el convenio estatal con mejoras económicas sustanciales, tanto en el salario base como en complementos específicos (antigüedad, turnicidad, festivos, nocturnidad, etc.).

Esta disparidad no responde a diferencias en la cualificación o funciones del personal, sino a decisiones políticas. En nuestra Comunidad, como ya se ha indicado, se



observa además alguna diferencia entre el personal que trabaja en centros de titularidad pública (dependientes de la Junta de Castilla y León o entidades locales) y el que lo hace en centros concertados o gestionados por entidades del tercer sector. Aunque en términos generales desarrollan tareas idénticas o muy similares, los trabajadores del ámbito privado perciben sueldos inferiores e incluso peores condiciones laborales en lo relativo a jornada, descansos o recursos materiales.

Esta doble escala salarial seguramente genere frustración entre los profesionales del sector y rompe con el principio de “igual trabajo, igual salario” y atenta contra la equidad laboral. Además, fomenta un trasvase continuo de personal cualificado del sector privado al público, agravando la escasez estructural de personal en muchos centros.

Es necesario considerar que la precariedad salarial puede tener efectos directos en la calidad del servicio. Las condiciones actuales en Castilla y León, especialmente en el sector privado, pueden provocar alta rotación de personal, desmotivación, dificultad para cubrir vacantes, así como una menor continuidad en la atención, circunstancias que inciden de manera relevante en el cuidado de personas con discapacidad.

Asimismo, estas condiciones afectan a la salud mental y física de los trabajadores, que muchas veces deben afrontar sobrecargas de trabajo debido a plantillas ajustadas y falta de relevo. Esto genera un deterioro progresivo en el servicio e, incluso, en las personas que lo reciben, en la confianza de sus familias y en la estabilidad de los equipos.

Además, no parece razonable que un profesional que atiende a personas con discapacidad en Salamanca, León o Zamora tenga unas condiciones laborales mucho peores que otro en Murcia o Toledo, cuando ambos realizan funciones semejantes. Esta desigualdad puede animar a abandonar el territorio de Castilla y León, especialmente el medio rural, donde a ello hay que añadir el problema de la despoblación, el envejecimiento y la falta de oportunidades laborales; medio rural en el que el sector de atención a la discapacidad es un nicho de empleo relativamente estable, por lo que la mejora de sus condiciones debe ser entendida como una cuestión estratégica de desarrollo territorial.

Finalmente cabe poner de manifiesto que aunque, como se ha dicho, con fecha 31 de marzo del año en curso, se celebró una reunión entre autoridades de esa Consejería y representantes del sindicato UGT, este contacto se había solicitado, al menos, hasta en tres ocasiones, en fechas 4 de mayo de 2022, 23 de marzo y 14 de junio de 2023; dos de ellas dirigidas a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la otra al Presidente de la Junta de Castilla y León sin que nos conste ningún tipo de respuesta ni de actuación por parte de la Administración autonómica sobre dichas solicitudes. En este sentido cabe recordar que la garantía de una respuesta efectiva al ciudadano deriva de la propia Constitución Española (artículos 103.1 y 105) y forma parte del derecho de la ciudadanía a una buena administración, la cual se configura en el artículo 41 de la Carta de Derechos



Fundamentales de la Unión Europea, introducida por el Tratado de Lisboa. Debemos reiterar, además, que la obligación de las Administraciones públicas de dar respuesta expresa a cuantas solicitudes formulen los administrados aparece recogida en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

**PRIMERA: Que se valore la oportunidad de efectuar otras reuniones, como la celebrada el pasado 31 de marzo de 2025, en la que se analice la problemática planteada en la queja con el fin de intentar buscar soluciones satisfactorias.**

**SEGUNDA: Que se tengan muy presente por parte de esa Consejería tanto la decisión tomada por otras Comunidades Autónomas sobre la cuestión objeto de queja, como la atención que se ha de prestar a las personas con discapacidad, al tratarse de personas con necesidades especiales.**

**TERCERA: Que esa Consejería tenga en cuenta para futuras ocasiones su obligación legal de dar respuesta expresa no solo a las solicitudes formuladas en relación con las condiciones laborales del personal de los centros y servicios asistenciales de atención a la discapacidad sino a cualquier escrito o solicitud que se le presente.**

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN  
Tomás Quintana López