

PROPUESTA REVISADA DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Rojo: *Texto a suprimir*

Morado: *Texto a introducir*

Artículo 29. Retribuciones

1. 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.

2. Los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 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.

El complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40 del presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros especiales de empleo, a excepción de los que se consagran exclusivamente en objetivo y finalidad a la inclusión laboral y social de personas con discapacidad y que cumplen los siguientes requisitos:

a) Su plantilla está conformada al menos en un 70% por personas con discapacidad con especiales dificultades para la inserción laboral, en los términos que recoge el RD 469-2006 de 21 de abril de unidades de apoyo en su artículo 3.1 y que son:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

b) Que al menos el 75 % de las personas con discapacidad que integran la plantilla estén contratadas en modalidad indefinida. No se tendrán en cuenta para el cómputo de la plantilla los contratos en formación y el aprendizaje.

c) Que dichos centros especiales de empleo tengan programas de inserción laboral en empresa ordinaria de manera constatable y que puedan acreditar inserciones en empresa ordinaria de las personas con discapacidad con especiales dificultades. Por ello, estos centros deberán prestar acciones de trabajo con apoyo en empresa ordinaria a un número mínimo de personas con discapacidad equivalente al 30% de su plantilla, computada según lo que prevé la letra b) anterior.

Los centros especiales de empleo que decidan acogerse a la excepción regulada en el presente apartado deberán hacer entrega a la representación legal de las personas trabajadoras de la documentación que acredite el cumplimiento de cada uno de los requisitos indicados. En aquellos centros donde no exista representación legal, dicha documentación deberá estar a disposición de las personas trabajadoras afectadas.

3. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

4. A los solos efectos de cálculo de los costes salariales para la suscripción de cualquier relación jurídica con terceros, se establece un salario de referencia del sector para cada grupo profesional. Este salario de referencia será la suma del salario base más los complementos de desarrollo y capacitación profesional regulado en el artículo 34, en sus dos niveles, así como, en su caso, el complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40.

5. En el caso de los centros de educación especial se estará a lo establecido en el Título V del presente Convenio.

Artículo 30. Estructura salarial

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales y **en el propio articulado del convenio.**

2. Cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los complementos regulados en el artículo 33, el complemento personal previsto en el artículo 34.1 (parte no absorbible de antiguo CDP), **el complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40** y el complemento de puesto regulado en la disposición transitoria primera. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

El complemento de desarrollo profesional (CDP) regulado en el artículo 36 del XIV Convenio colectivo es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el presente Convenio por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores se integrarán en el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional, hasta un máximo de un 5,6 % de la cantidad que se viniera percibiendo como el antiguo complemento de desarrollo profesional. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo por el antiguo CDP se integrará en un nuevo complemento personal no absorbible, no compensable y no revisable.

Los centros especiales de empleo que vengán rigiéndose en materia salarial por la establecido en otro convenio colectivo distinto en virtud del artículo 29.2 del XV

Convenio colectivo, deberán adecuar las retribuciones satisfechas a sus trabajadores y trabajadoras a la estructura salarial y conceptos reconocidos en el presente convenio, incluido el nuevo complemento de garantía salarial regulado en el artículo 40 del presente texto. Dicha adaptación no podrá suponer de ningún modo una merma retributiva para los mismos.

Las empresas que vengan abonando a sus trabajadores y trabajadoras retribuciones mayores a las correspondientes de acuerdo con el XV Convenio colectivo, deberán en todo caso mantener su abono en las mismas condiciones en las que les venían siendo satisfechas.

3. Cada trabajador o trabajadora de centro educación especial percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, y el complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad tiene carácter no compensable y no absorbible.

4. Mediante acuerdos o pactos de empresa podrán establecerse otros conceptos retributivos que también tengan carácter mínimo a efectos del apartado anterior.

5. Sin perjuicio de lo anterior, formarán parte del salario de los trabajadores aquellos complementos retributivos autonómicos que estén en vigor o que puedan negociarse en el ámbito temporal de este Convenio.

Artículo 40. Complemento de Garantía Salarial

1. Los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo no excepcionados en la regulación establecida en el artículo 29.2, tendrán garantizado un salario al menos igual al establecido en el convenio colectivo aplicable al sector de la actividad productiva de bienes o servicios en el que dichos trabajadores y trabajadoras desempeñen su trabajo.

2. Cuando el salario fijado en el presente Convenio sea inferior al que correspondería de acuerdo con el convenio colectivo del sector de la actividad a una persona trabajadora con puesto de trabajo y jornada equivalentes, la diferencia se compensará con el abono

a dichos trabajadores y trabajadoras de un complemento de garantía salarial de devengo mensual.

Para el cálculo del indicado complemento se tendrán en consideración las condiciones salariales de ambos convenios, fijas y variables, consideradas en su conjunto y en cómputo mensual. No se incluirán en el indicado cálculo el complemento de desarrollo y capacitación profesional regulado en el art. 34, y los complementos de dirección y coordinación regulados en el art. 45, así como de sus partes proporcionales de las pagas extraordinarias, que no podrán compensarse ni absorberse.

3. La empresa deberá informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras al momento de su contratación del convenio colectivo, grupo profesional, categoría profesional y/o nivel salarial tomados en consideración para el cálculo del complemento de garantía salarial. Misma obligación operará en el caso de que se produzca algún cambio en relación a dicho convenio del sector de actividad o al puesto de trabajo, debiendo informar al trabajador o trabajadora con la suficiente antelación.

4. En caso de que, por decisión de la empresa, el trabajador o trabajadora pase a desarrollar sus servicios en un puesto de trabajo que tenga asignado en el convenio del sector de la actividad un salario inferior al correspondiente al puesto de origen, el mismo conservará transitoriamente el derecho al cobro del importe mensual promedio del complemento de garantía salarial percibido los 6 últimos meses, al menos hasta 12 meses desde que se haga efectivo el cambio.

5. La comisión paritaria de este Convenio colectivo general, como órgano encargado de la interpretación y aplicación del mismo, decidirá acerca de la adecuación del convenio colectivo a la actividad en la que los trabajadores y trabajadoras desempeñen su trabajo, y del correcto encaje de los grupos profesionales, categorías profesionales y/o niveles salariales del mismo en el sistema de clasificación profesional del presente Convenio.