



Resumen

XVI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Índice

- VER RETRIBUCIONES / 2
- VER JORNADA DE TRABAJO / 3
- VER PERMISOS / 4
- VER PERMISOS NO RETRIBUIDOS / 5
- VER EXCEDENCIA VOLUNTARIA / 5
- VER EXCEDENCIA FORZOSA / 5
- VER REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES QUE NO PUEDEN VALERSE POR SÍ MISMOS O MENORES AFECTADOS POR ENFERMEDAD GRAVE / 6
- VER RIESGO DURANTE EMBARAZO Y LACTANCIA / 6
- VER SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO / 6
- VER LICENCIAS NO RETRIBUIDAS. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PERMISO PARENTAL / 7
- VER LACTANCIA / 7
- VER MEJORAS SOCIALES / 7
- VER DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONALES / 8
- VER COMPLEMENTO POR SOLAPAMIENTO RETRIBUIDO. DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA / 9
- VER PARA CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADAS / 9
- VER PARA CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO / 9
- VER PARA CENTROS EDUCATIVOS / 10

Retribuciones



Tablas Salariales y Revisión (art. 32)

- Las retribuciones para los años 2025, 2026 y 2027 se establecen en las tablas salariales de los Centros Especiales de Empleo y Asistenciales. La subida para 2025 será del 10%. A partir de 2028, se actualizarán según el IPC, con un rango entre el 1,5% y el 4%.
- En caso de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la Comisión se reunirá para ajustar las tablas salariales.

Complemento de Antigüedad y Mejora de la Calidad Consolidados (art. 33)

- Las cantidades percibidas hasta junio de 2012 se mantienen congeladas y se seguirán percibiendo con el mismo carácter.

Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional (art. 34)

- **Nivel 1 (N1):** 9,2% del Salario Base después de 3 años en la empresa.
- **Nivel 2 (N2):** 7,2% del Salario Base después de 3 años de haber alcanzado el N1. Las personas trabajadoras que no vengán percibiendo el N2 antes de enero de 2025, devengarán el N3 a los tres años de haber adquirido el N2.
- **Nivel 3 (N3):** 2,75% del Salario Base a partir de enero de 2028, para quienes lleven 3 años o más percibiendo el N2.
- Para calcular la antigüedad, se tomará en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado, según su certificado de vida laboral.

Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año y se percibirá incluso cuando las personas trabajadoras se encuentren en situación de incapacidad laboral.
- Los niveles de desarrollo se devengarán siempre y cuando se hayan realizado las acciones formativas previstas por la empresa (75 horas en tres años, computando como jornada efectiva).

Complemento de Nocturnidad (art. 35)

- 25% del Salario Base por horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00. Complemento mensual del 25% del salario base para el personal que realice su jornada de trabajo ordinaria entre las 22:00 y las 6:00. Si lo reciben habitualmente, se tendrá derecho a su percepción proporcional en vacaciones.

Complemento por Trabajo en Días Festivos (art. 36)

- 3,85 € por hora trabajada en días festivos. Si el día festivo estaba inicialmente programado como descanso, se otorga un día de descanso adicional.

Complemento de Dirección y Coordinación (art. 37)

- **Dirección:** 250 € mensuales.
- **Coordinación de Recursos Humanos:** 100 € (jornada inferior al 50%) o 175 € (jornada completa).

SIGUE >



Retribuciones



Complemento de Certificado de Aptitud Profesional (CAP) (art. 38)

- 150 € mensuales para conductores con CAP.

Complemento Específico (art. 39)

- 220 € anuales para personal de atención directa en centros calificados para atención a personas con discapacidad y trastornos de conducta, proporcional a los meses de trabajo.

Complemento de Garantía Salarial (art. 40)

- El personal de Centros Especiales de Empleo (CEE) sin iniciativa social tendrá garantizado un salario al menos igual al del convenio aplicable en el sector correspondiente. Si el salario es menor al del sector correspondiente la diferencia se compensará con este complemento mensual. Se revisará el complemento dentro de los 3 primeros meses del año y cuando se produzca algún cambio salarial.

Jornada de trabajo



Jornada de Trabajo (art. 46)

- Se regula en función del tipo de centro, en los artículos 92, 95, 100, 101 y 102.

Descanso Diario y Semanal (art. 47)

- **Descanso diario:** Mínimo de 12 horas entre jornadas.
- **Descanso semanal:** Día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta 14 días.
- **Festivos:** 14 días festivos anuales.

Cumplimiento de la Jornada (art. 48)

- Se computa como tiempo efectivo los descansos reconocidos por la empresa.

Calendario Laboral (art. 49)

- La empresa establecerá el calendario anual antes del 31 de enero, incluyendo distribución de jornada, horarios, vacaciones y festivos.

SIGUE >

Jornada de trabajo



Distribución Irregular de Jornada (art. 50)

- La empresa puede redistribuir hasta un 10% de las horas anuales de forma irregular, con aviso de 5 días. En centros educativos, este porcentaje se reduce al 5% (solo en horas no lectivas).

Vacaciones (art. 51)

- 25 días laborables, preferentemente en verano. Pueden fraccionarse en dos períodos, de mínimo 14 días naturales. Dentro del año natural, 3 de los 25 días se podrán disfrutar cuando se considere, debiendo preavisar con 10 días, siempre que no se ponga en riesgo la viabilidad del servicio. Los 22 restantes se podrán disfrutar en un máximo de dos periodos de igual duración.

Permisos



Ausencias Justificadas (art. 52)

- **Matrimonio o pareja de hecho:** 15 días naturales. Podrá cogerse tres días antes de la celebración.
- **Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización:** 5 días para parientes hasta segundo grado. Si el hecho causante se produce cuando la persona trabajadora ha realizado el 70% de su jornada, el permiso comenzará a contar el día siguiente.
- **Fallecimiento:**
 - 7 días por hijo o cónyuge, o pareja de hecho;
 - 3 días por padres o hermanos;
 - 2 días por pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad;
 - 2 días naturales más para desplazamientos de más de 150 km.
- **Traslado de domicilio:** 1 día laboral.
- **Boda de hijo o hermano:** 1 día laborable.
- **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:** Previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- **Consultas médicas:** 20 horas anuales para consultas de especialistas, propias, de hijos menores de 14, hijo con discapacidad, padre y familiar a cargo en situación de dependencia, seguimiento académico de hijos menores de 16 años, consulta de Atención Primaria que no disponga de profesional sanitario fuera del horario laboral, etc.
- Las ausencias justificadas se conceden como días laborables. Si el hecho causante sucede en día no laborable, este empezará a computar al día siguiente laboral.



Permisos no retribuidos



Permisos No Retribuidos (art. 53)

- **Permiso único al año:** Máximo de 90 días, siempre que sea compatible con la organización del centro. Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados a los desempeñados en la empresa, para otra empresa.
- **Visitas médicas:** Ausencias no retribuidas una vez agotadas las 20 horas anuales.

Excedencia voluntaria



Excedencia Voluntaria (art. 54)

- **Requisitos:** Mínimo un año de antigüedad y un plazo entre 4 meses y 5 años. No se concederá otra antes de 4 años.
- **Derecho preferente:** Reingreso en vacantes de igual o similar categoría, no computando antigüedad. No obstante, las partes podrán pactar un periodo de reserva del puesto durante la excedencia voluntaria, en cuyo caso sí computará antigüedad.
- **Mejora de formación:** Se puede solicitar excedencia voluntaria de un año con reserva del puesto de trabajo, con 8 años de antigüedad. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones, el periodo exigido será de 4 años.

Excedencia forzosa



Excedencia Forzosa (art. 54)

- **Causas:**
 - Designación o elección de cargo público.
 - Funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
 - Ampliación de estudios relacionados con la actividad.
 - Cuidado de hijos menores de 12 años (hasta 3 años), cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (2 años).
 - Víctimas de violencia de género (entre 3 meses y un año).
- Derecho a conservación del puesto, cómputo de antigüedad y asistencia a cursos de formación.



Reducción de jornada por cuidado de menores familiares que no pueden valerse por sí mismos o menores afectados por enfermedad grave



Reducción de Jornada (art. 55)

- **Hijos/as prematuros/as hospitalizados/as:** Hasta 2 horas de reducción diaria.
- **Menores de 12 años o personas con discapacidad:** Reducción entre un octavo y la mitad de la jornada diaria.
- **Cuidado directo de un familiar:** Familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluso familiar consanguíneo de pareja de hecho, entre un octavo y la mitad de la jornada diaria.
- **Progenitor adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente:** al menos la mitad de la jornada para cuidados por hospitalización o tratamiento continuado por cáncer o enfermedad grave.
- **Víctimas de violencia de género:** Reducción de jornada con disminución proporcional del salario.

Riesgo durante embarazo y lactancia



Riesgo durante Embarazo y Lactancia (art. 56)

- **Suspensión del contrato:** Con reserva del puesto de trabajo hasta el inicio de la suspensión por parto o hasta que el lactante cumpla 9 meses.

Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda o acogimiento



Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 57)

- **Nacimiento:** El nacimiento de un hijo suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas. De estas, las primeras 6 semanas son obligatorias e ininterrumpidas tras el parto y deben disfrutarse a jornada completa. Después de este período, los progenitores pueden distribuir el tiempo restante a su conveniencia, en períodos semanales acumulados o interrumpidos, hasta que el menor cumpla 12 meses.
- **Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:** A partir de 2021, se establece una suspensión de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. De estas, 6 semanas deben disfrutarse de manera obligatoria e ininterrumpida tras la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes pueden ser tomadas en períodos semanales dentro de los 12 meses siguientes, comunicando a la empresa con al menos 15 días de antelación. En caso de discapacidad del hijo o adopción múltiple, se añaden 2 semanas adicionales. Si el permiso se ejerce a tiempo parcial, el salario para indemnizaciones se calculará como si no se hubiera reducido la jornada, siempre que no se haya superado el plazo legal para la reducción.



Licencias no retribuidas. Suspensión del contrato por permiso parental



Licencias No Retribuidas (art. 58)

- **Adopción en el extranjero, reproducción asistida, hospitalización prolongada:** Hasta 2 meses dentro del año natural.
- **Cuidado de hijos o menores acogidos:** Hasta los 8 años de edad, 8 semanas.

Lactancia



Lactancia (art. 59)

- **Permiso:** Una hora al día, acumulable en jornadas completas (20 días naturales en jornada completa).
- **Extensión:** Si ambos progenitores ejercen este derecho, puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción del salario a partir del noveno mes.
- Para el personal docente de pago delegado, en este tema se tendrán en cuenta los acuerdos autonómicos.

Mejoras sociales



Incapacidad Temporal (art. 75)

- **Enfermedad profesional o accidente de trabajo:** 100% de la retribución durante todo el período de baja.
- **Enfermedad común o accidente no laboral:**
 - Primera baja del año: 100% hasta el final.
 - Segunda baja del año: 60% los primeros tres días, 75% a partir del cuarto día.
 - Tercera baja del año: Aplicable legislación común de la LGSS.
 - Bajas como consecuencia de la propia discapacidad tendrán consideración de primera baja a efecto de abono.
- **Enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio:** el trabajador percibirá el 100% de la retribución ordinaria.
- En el caso del personal de los centros de educación especial se estará a lo dispuesto en el artículo 110.

SIGUE >



Mejoras sociales



Pólizas de Responsabilidad Civil (art. 76)

- Todas las empresas deben tener una póliza de responsabilidad civil para cubrir acciones u omisiones culposas o negligentes.

Anticipo para Víctimas de Violencia de Género (art. 77)

- Anticipo de tres mensualidades.

Ayudas por Nacimiento o Adopción (art. 78)

- 150 € por nacimiento o adopción, y 300 € en caso de hijo con discapacidad para los centros especiales de empleo y asistenciales.

Desarrollo y clasificación profesionales



Clasificación Profesional (Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores) (art. 87)

- Basada en el Estatuto de los Trabajadores.
- Objetivo: Flexibilizar la organización, redistribuir tareas y fomentar el desarrollo de competencias.
- Se estructura en grupos profesionales adaptados a los servicios de atención a personas con discapacidad.

Sistema de Grupo Profesional (art. 88)

- Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponde con las necesidades de las empresas del sector, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.
- Personal clasificado en cuatro grupos:
 1. **Personal Directivo:** Gestión estratégica del centro.
 2. **Personal Titulado:** Según Real Decreto 1027/2011.
 - Nivel 3: Titulación de Máster.
 - Nivel 2: Titulación de Grado.
 3. **Personal Técnico:**
 - Técnico Superior. Puesto que requiere titulación nivel 1 según Real Decreto 1027/2011.
 - Técnico. Puesto que requiera titulación de Técnico según Real Decreto 1147/2011.
 - Técnico Auxiliar. Puesto que no requiera titulación específica.
 4. **Operario/Auxiliar:** Artículo 8 de la Ley 27/2009 de 30 de diciembre. Especialmente para personas trabajadoras con discapacidad con mayores dificultades, que requieran apoyo individualizado.



Complemento por solapamiento retribuido. Disposición transitoria cuarta.



- Complemento no absorbible y no compensable a efecto del SMI:
 - **Operario:** Tras alcanzar el N1 15 euros y otros 30 euros tras alcanzar el N2.
 - **Auxiliar Técnico:** 15 euros hasta alcanzar el N1 y otros 15 euros tras alcanzar el N1. Tras alcanzar el N2 este complemento dejara de abonarse.
 - **Técnico:** 40 euros hasta alcanzar N1. Después dejará de abonarse.

Para Centros de Atención Especializadas



Jornada de trabajo (art. 92)

- Jornada anual máxima de 1720 hora y 38,5 h semanales.

Trabajo a turno (art. 93)

- Según Real Decreto 1561/1995, la persona trabajadora en régimen de turnos, y cuando lo requiera la organización del trabajo, podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- El trabajador no podrá estar en turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo decisión voluntaria.
- Preferencia en elección de turno, embarazadas, lactancia, a cargo de menores de 6 años o personas con discapacidad.

Para Centros Especiales de Empleo



Contratación de Personas con Discapacidad en CEE (art. 94)

- Los centros especiales de empleo tienen como objetivo la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Los contratos en los centros CEE deben cumplir el principio de casualidad, es decir, deben estar justificados.
- Se prioriza la contratación de personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al empleo.

Jornada de Trabajo (art. 95)

- Jornada anual máxima de 1720 horas y semanal de 38,5 horas.

SIGUE >



Para Centros Especiales de Empleo

CEE

Ausencias Justificadas (art. 96)

- Tratamiento de rehabilitación, orientación o formación: 20 días al año.

Permisos No Retribuidos (art. 97)

- Si se agotan las 20 horas de permiso retribuido para visitas médicas, las siguientes ausencias se consideran no retribuidas.

Trabajo a Turno (art. 98)

- El régimen de turno podrá acumular por periodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal.
- El trabajador no podrá estar en turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adhesión voluntaria. Preferencia en la elección de turno para embarazadas, lactancia, a cargo de menores de 6 años o personas con discapacidad.

Para Centros Educativos

CE

Jornada de Trabajo del Personal Docente (art. 100)

- Jornada laboral máxima anual de 1250 horas:
 - 850 horas lectivas, el resto se dedica a actividades no lectivas.
- Jornada máxima semanal de 32 horas:
 - 25 horas lectivas, el resto no lectivas.
- Personal directivo (director/a, jefe/a de estudios, etc.):
 - Pueden tener hasta 210 horas adicionales anuales.

Jornada del Personal Complementario Titulado y Auxiliar (art. 101)

- Jornada máxima anual de 1545 horas.
- Jornada semanal de 35 horas.

Personal de Administración y Servicios (art. 102)

- Jornada máxima anual de 1720 horas.
- Jornada semanal de 38,5 horas.

¿Tienes alguna duda?
¡Nosotros te ayudamos!



CONTACTA CON LA
SEDE DE USO MÁS
CERCANA A TU ZONA



**CON
USO
MEJOR.**

Seguro.

feuso.es

