XVI Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad

Guía rápida

CCOO enseñanza

© Federación de Enseñanza de CCOO
Diciembre de 2024

Guía rápida del XVI Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad

1. ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (artículo 6)

¿Cuándo deben de aplicarse las nuevas tablas salariales?

El presente Convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2027. La entrada en vigor de este será al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, excepto para los efectos económicos que se tienen que aplicar desde el 1 de enero de 2025.

Las empresas están obligadas a aplicar las tablas salariales desde el 1 de enero de 2025. Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio Colectivo.

2. RETRIBUCIONES (artículos 9, 30, 32 y 40)

Las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de condiciones económicas más ventajosas tienen derecho a mantenerlas mediante un complemento personal no absorbible, no compensable, no revisable y revalorizable.

¿Cómo se devenga el complemento de desarrollo y capacitación profesional y cómo funciona?

Su percepción se vincula a la realización de 75 horas formativas en un periodo de 3 años, que computa como tiempo efectivo de trabajo. La empresa está obligada a facilitar esta formación. Si no lo hace, se devenga igualmente el derecho a percibir el complemento y la empresa tiene que abonarlo. El complemento tiene tres niveles:

El primer nivel de desarrollo, N1, corresponde al 9,2% del salario base fijado en las tablas salariales.

El segundo, N2, corresponde al 7,2% del salario base que se establezca en las tablas salariales.

El tercero, N3, corresponderá al 2,75% del salario base que se establezca en las tablas salariales de 2028.

El nivel de desarrollo a aplicar a cada persona trabajadora está en función de la fecha de su incorporación a la empresa. Se abonará por 14 mensualidades.

Devengo del primer nivel de desarrollo, N1

El primer nivel de desarrollo N1 se devengará una vez pasados tres años a contar desde el día en que se comenzó a prestar los servicios en la empresa.

Devengo del segundo nivel de desarrollo, N2

El segundo nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el primer nivel de desarrollo.

Devengo del segundo nivel de desarrollo, N3

El tercer nivel de desarrollo N3 se devengará a 1 de enero de 2028 para aquellas personas trabajadoras que en dicha fecha lleven 3 o más años percibiendo el nivel de desarrollo N2 y, por tanto, percibirán desde entonces la cuantía correspondiente.

El resto de las personas trabajadoras que no vinieran percibiendo el N2 antes del 1 de enero de 2025 devengarán el nivel de desarrollo N3 a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N2.

3. COMPLEMENTOS

De nocturnidad (artículo 35)

El personal que realice su jornada de trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su grupo profesional. Se percibirá también durante las vacaciones.

Por trabajo en días festivos (artículo 36)

La cantidad a percibir se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,85€.

De coordinación y de dirección (artículo 37)

La persona trabajadora percibirá el complemento mientras realice las funciones concretas de coordinación o dirección. Si ya viniese percibiendo cantidades superiores a las fijadas en el nuevo convenio, la diferencia debe de continuar percibiéndola, mientras realicen esas tareas.

En relación con el **complemento de coordinación**, se debe explicitar el tiempo de jornada que supone la coordinación. Si es inferior al 50% será de 100€ euros y si es superior al 50% el importe del complemento será de 175€.

De aptitud profesional (artículo 38)

El complemento, de 150€ mensuales, será para quienes estando contratados/as como conductores o conductoras al amparo del XIV Convenio conduzcan vehículos de empresa que exijan disponer de los permisos C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E.

Este complemento no se aplicará para las personas que, realizando funciones para las que habilita el Certificado de Aptitud Profesional, estuvieran contratadas en otro puesto de trabajo cuyo salario sea superior al correspondiente al de conductor/a, según la tabla salarial más el complemento regulado en el párrafo anterior.

Específico (artículo 39)

Este complemento, de 220€ anuales, solo será aplicable en los centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración pública competente como centros de atención a personas con discapacidad con trastorno de conducta.

De garantía salarial (artículo 40)

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo de iniciativa empresarial tendrán garantizado un salario al menos igual al correspondiente a las personas trabajadoras del convenio colectivo aplicable al sector de la actividad productiva de bienes o servicios en el que dichas personas trabajadoras desempeñen su trabajo, cuando resulte más favorable.

Cuando el salario fijado en el presente Convenio sea inferior al que correspondería en el convenio del sector de actividad, la diferencia se compensará con el abono de un complemento de garantía salarial de devengo mensual.

4. JORNADA DE TRABAJO (artículos 46, 50, 92, 95, 100, 101, 102)

Centros Especiales de Empleo y Centros de Atención Especializada

Jornada anual / horas	
Centros Especiales de Empleo	1.720
Atención Especializada	1.720

Centros de educación especial

Jornada anual / horas	
Personal complementario	1.545
Personal de administración y servicios	1.720
Docentes (850 horas lectivas máximas)	1.250

La distribución quedará reflejada en el calendario laboral que deberá establecerse antes del 31 de enero, o del 31 de octubre, del curso escolar, en los centros educativos.

La aplicación de la jornada irregular deberá comunicarse con una antelación de 5 días, indicando día y hora de inicio. La empresa estará obligada a determinar el mecanismo de compensación de la variación de horas mediante el ajuste del calendario laboral, bien con periodos posteriores de reducción de jornada o días de descansos. En los supuestos en los que las horas de jornada irregular no estuviesen contempladas en el calendario laboral, dicho ajuste deberá realizarse en el año natural.

5. VACACIONES (artículo 51)

Se podrán disfrutar, dentro del año natural, 3 de los 25 días de vacaciones cuando la persona trabajadora considere, debiendo preavisar con 10 días de antelación. En este caso, si los 22 días laborables restantes se disfrutan de forma fraccionada, será en un máximo de dos periodos de igual duración.

6. PERMISOS RETRIBUIDOS (artículo 52)

Todos los permisos comenzarán a computarse el día del hecho causante. En el caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable para la persona trabajadora, el permiso comenzará el primer día laborable que le corresponda.

- **Quince días naturales** continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho que podrán empezar a disfrutarse tres días antes de la celebración o inscripción.
- **Cinco días** en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- **Siete días** por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho; tres días por fallecimiento de padres o hermanos; dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

  Cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros el permiso se ampliará en dos días naturales.
- **Un día** laborable por traslado del domicilio habitual.
- **Un día** laborable por boda de un hijo o un hermano.
- **Por el tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- **20 horas** anuales para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos o hijas menores de 14

años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos o hijas menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral.

Asimismo, también se podrán disfrutar de los siguientes permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores:

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de **fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas **las horas equivalentes a cuatro días al año**.
- **Hasta cuatro días** por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir a este, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

7. INCAPACIDAD TEMPORAL (artículos 75 y 110)

Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros especiales de empleo y centros de atención especializada.

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá como complemento salarial la diferencia hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja durante todo el período de incapacidad temporal.

Obligatoriedad de compensar al 100% la primera baja en el año natural en caso de enfermedad común o accidente no laboral. En la segunda baja en el mismo año natural, durante los tres primeros días, percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria; a partir del 4º día y hasta el final de la baja se complementará hasta alcanzar el 75% de la retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

¿Qué ocurre si estoy de baja en el momento de la publicación del convenio?

La baja se seguirá compensando hasta su finalización conforme a lo establecido en el XV Convenio Colectivo, tomando como referencia las nuevas retribuciones. En caso de una nueva baja durante ese año natural, esta se considerará la primera y será compensada al 100% tal y como establece el XVI Convenio Colectivo.

Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos

Durante los tres primeros meses de baja, se percibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de la retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja. En el caso de docentes incluidos en la nómina de pago delegado de la Administración educativa correspondiente, la percepción del 100% de su retribución salarial total se extenderá a los 7 primeros meses de la Incapacidad Temporal.

En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes más por cada trienio de antigüedad del docente.

Asimismo, toda persona afectada por este convenio percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades graves recogidas en el Real Decreto 1148/2011, independientemente del número de bajas que hubiese tenido durante ese año.

8. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Complemento por solapamiento retributivo

Se crea un complemento no absorbible y no compensable a efectos de SMI para los indicados grupos profesionales conforme a los siguientes importes:

a. Para el operario, el importe del complemento será de 15 euros tras alcanzar el N1 y de otros 30 euros tras alcanzar el N2.

b. Para el auxiliar técnico, el importe será de 15 euros hasta alcanzar el N1 y de otros 15 euros adicionales tras alcanzar el N1. Tras alcanzar el N2, este complemento dejará de abonarse.

c. Para el técnico, el importe será de 40 euros hasta alcanzar el N1. Tras alcanzar el N1, este complemento dejará de abonarse.

Aplicación del SMI

Siempre que se produzca un incremento del Salario Mínimo Interprofesional, la Comisión Negociadora se reunirá, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes que sean necesarios en los complementos regulados en la presente disposición.

9. OTROS

Violencia de género

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades.
- Toda trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de entre tres meses y un año.

Excedencias

Las personas trabajadoras que deseen dedicarse a la mejora de su formación o su perfeccionamiento profesional podrán solicitar una excedencia voluntaria de un año de duración, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando acrediten 8 años de ejercicio activo en la misma empresa. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación de la empresa a innovaciones, el período exigido de ejercicio activo quedará reducido a 4 años.

Desplazamientos

Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,26€ por kilómetro recorrido, a partir del 1 de enero de 2025.

Jubilación parcial

Las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial o que vayan a acceder a ella podrán acumular, en uno o varios periodos concentrados, el tiempo restante de trabajo hasta alcanzar la jubilación completa, siempre que haya acuerdo con la dirección de la empresa.

Planes de igualdad

Las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A través del plan de igualdad se abre un amplio abanico de posibilidades de negociación que permite la mejora de las condiciones laborales recogidas en el presente Convenio Colectivo.

Tablas Salariales de Centros de Atención Especializada y de Centros Especiales de Empleo

AÑO 2025

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3	**1.997,19**	183,74	**2.180,93**	143,80	**2.324,73**	4,06
	Titulado nivel 2	**1.517,86**	139,64	**1.657,51**	109,29	**1.766,79**	3,09
Grupo III Personal Técnico.	Técnico Superior nivel 1	**1.398,03**	128,62	**1.526,65**	100,66	**1.627,31**	2,84
	Técnico	**1.129,84**	103,95	**1.233,78**	81,35	**1.315,13**	2,30
	Técnico Auxiliar	**1.061,36**	97,64	**1.159,01**	76,42	**1.235,43**	2,16
Grupo IV.	Operario	**1.000,00**	92,00	**1.092,00**	72,00	**1.164,00**	2,03

AÑO 2026

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3	**2.027,14**	186,50	**2.213,64**	145,95	**2.359,60**	4,12
	Titulado nivel 2	**1.540,63**	141,74	**1.682,37**	110,93	**1.793,29**	3,13
Grupo III Personal Técnico.	Técnico Superior nivel 1	**1.419,00**	130,55	**1.549,55**	102,17	**1.651,52**	2,89
	Técnico	**1.146,78**	105,50	**1.252,29**	82,57	**1.334,86**	2,33
	Técnico Auxiliar	**1.077,28**	99,11	**1.176,39**	77,56	**1.253,96**	2,19
Grupo IV.	Operario	**1.015,00**	93,38	**1.108,38**	73,08	**1.181,96**	2,07

AÑO 2027

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3	**2.057,55**	189,29	**2.246,85**	148,14	**2.394,99**	4,19
	Titulado nivel 2	**1.563,74**	143,86	**1.707,60**	112,59	**1.820,19**	3,18
Grupo III Personal Técnico.	Técnico Superior nivel 1	**1.440,29**	132,51	**1.572,79**	103,70	**1.676,49**	2,93
	Técnico	**1.163,99**	107,09	**1.271,07**	83,81	**1.354,88**	2,37
	Técnico Auxiliar	**1.093,44**	100,60	**1.194,04**	78,73	**1.272,77**	2,23
Grupo IV.	Operario	**1.030,25**	94,78	**1.125,01**	74,18	**1.199,18**	2,10

A partir del 1 de enero de 2028 la actualización salarial de cada año, salvo que las partes adopten otro acuerdo en los dos primeros meses de cada año, será el resultado de aplicar el IPC del año anterior a los salarios base de cada momento, con las siguientes limitaciones:

a) Si el IPC del año anterior resultase inferior al 1,5%, se garantiza un incremento mínimo del 1,5%.

b) Si el IPC del año anterior resultase superior al 4%, se aplicará un incremento del 4%.

Tablas Salariales de centros educativos

Las revisiones salariales se realizarán anualmente en función de los incrementos que recojan los módulos de concierto educativos concretados en los Presupuestos Generales del Estado.

CCOO
enseñanza