



**RESUMEN ACCESIBLE DEL  
XVI CONVENIO COLECTIVO  
DE CENTROS Y SERVICIOS  
DE ATENCIÓN A PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD**



**FSIE**

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



## RETRIBUCIONES Capítulo III

### TABLAS SALARIALES Y REVISIÓN Art. 32



Las retribuciones de Centros Especiales de Empleo y Asistenciales serán para los años 2025, 2026 y 2027. A partir de 2028, la actualización se ajustará dependiendo del IPC, entre el 1,5% y el 4%.

Cuando se produzca incremento del 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, seguirán percibiéndose con el mismo carácter, integradas y congeladas.

### COMPLEMENTO DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL Art. 34



Los niveles de desarrollo devengarán siempre que la persona trabajadora haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa (75 horas en 3 años, computando como tiempo efectivo de trabajo).

- N1: Se devengará pasados tres años de permanencia en la empresa, 9,2% del Salario Base.
- N2: Se devengará a los tres años de haber alcanzado el N1, 7,2% del SB.
- N3: Se devengará en Enero de 2028, a quien lleve tres años o más en dicha fecha percibiendo el N2, 2,75%.

Las personas trabajadoras que no vengan percibiendo el N2 antes de enero de 2025, devengarán el N3 a los tres años de haber alcanzado del N2.

Para calcular la antigüedad, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado, según su certificado de vida laboral.

### COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD Art. 35



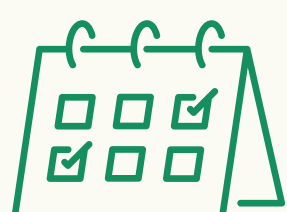
El personal que realice su jornada ordinaria entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá un complemento mensual del 25% del SB (siendo abonado por las horas efectivamente trabajadas).

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



## RETRIBUCIONES Capítulo III

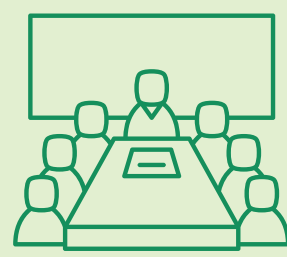
### COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Art.36



El personal que trabaje en día festivo (14 festivos tipificados en el art. 37.2 del ET), estando contemplado inicialmente en su calendario laboral, percibirá el valor de una jornada ordinaria (3,85 € por hora trabajada).

Si la persona trabajadora tenía contemplado en su calendario laboral, dicho día, como de descanso, tendrá derecho, aparte del complemento económico, a disfrutar de 1 día de descanso de los fijados como de trabajo.

### COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN Y COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN Art. 37



Personal con funciones de Dirección, 250 €.

Coordinación de Recursos Humanos: 100 €, jornada inferior al 50%; 175 €, 100% de la jornada.

### COMPLEMENTO DE CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL Art. 38



Las personas contratadas como conductoras, con la obtención del CAP, percibirán un complemento de 150 €.

### COMPLEMENTO ESPECÍFICO Art.39



El personal de atención directa de centros calificados por la Administración para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento de 220 € anuales, proporcional a los meses trabajados.

### COMPLEMENTO DE GARANTÍA SALARIAL Art. 40



El personal de CEE que no tengan la consideración de iniciativa social, tendrán garantizado un salario al menos igual al correspondiente del convenio aplicable al sector de la misma actividad productiva, en caso que resulte más favorable.

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



## JORNADA DE TRABAJO Capítulo IV



### JORNADA DE TRABAJO Art. 46

Previsto en los artículos correspondientes de los títulos tercero, cuarto y quinto.



### DESCANSO DIARIO Y SEMANAL Art. 47

En caso de distribución irregular de la jornada, será obligatorio un descanso mínimo de 12 horas. El descanso mínimo semanal podrá ser acumulado por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido.

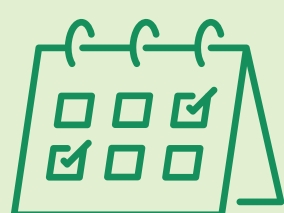
En residencias y viviendas, el descanso semanal será al menos un fin de semana cada 4 semanas.

El personal tendrá derecho a los 14 días festivos anuales.



### CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA Art. 48

Computará como tiempo efectivo, aquellos descansos considerados por la empresa.



### CALENDARIO LABORAL Art. 49

La empresa establecerá el calendario anual antes del 31 de enero, contemplando: distribución de la jornada, horario, vacaciones, distribución de laborables, festivos y descansos.



### DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA Art. 50

La empresa podrá disponer por organización interna, y avisando con 5 días antes, de un 10% de horas anuales a distribuir de forma irregular. Centros educativos, un 5% (solo horas no lectivas). No podrá suponer una jornada semanal superior a 45 horas. La empresa compensará con descansos. No será de aplicación a trabajadores con limitación de jornada por razones justificadas.



### VACACIONES Art. 51

Preferentemente en verano, 25 días laborables, (no computan sábados, domingos o festivos), se puede fraccionar en 2 períodos de 14 días naturales. Se podrá disfrutar 3 días de estos 25 cuando consideren, preavisando con 10 días de antelación. En este caso, los 22 restantes podrán fraccionarse en dos periodos de 11 días.

Para los centros educativos (Título V), si se causara internamiento clínico durante las vacaciones, se notifica a la empresa en las siguientes 24 horas y no se computarán esos días como vacaciones. Se recuperarán cuando el servicio lo permita.

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



## PERMISOS Art. 52. Ausencias justificadas



### MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO

15 días naturales. Podrán empezarse 3 días antes de la celebración.  
Boda de hijos o hermanos: 1 día.



### ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA

Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

Si el día del hecho causante, el trabajador hubiera completado el 70% de su jornada, el permiso comenzará al día siguiente.



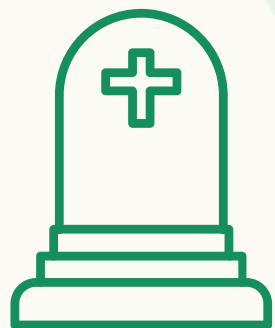
### EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Justificando la necesidad de realizarlo en horario laboral.



### CONSULTAS MÉDICAS

Consultas médicas de especialistas, propias, de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia; seguimiento académico de hijos menores de 16 años, consultas de Atención Primaria que no dispongan de profesional sanitario fuera del horario laboral del trabajador: 20 horas al año.



### FALLECIMIENTO

Fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho: 7 días.

Fallecimiento de padres o hermanos: 3 días.

Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.

Para desplazamientos de más de 150 km, se amplía el permiso 2 días naturales.



### TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

1 día laborable.

Las ausencias se conceden como días laborables. Si el hecho causante sucede en día no laborable, el permiso empezará a computar al día laborable siguiente. El disfrute será ininterrumpido, excepto en el caso de hospitalización, que podrá ser discontinuo.

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



## PERMISOS NO RETRIBUIDOS Art. 53



### PERMISO ÚNICO AL AÑO

Un permiso al año, con duración máxima de 90 días, siempre que sea compatible con la organización del centro. Quedando prohibido el permiso para prestación de servicios remunerados, similares a los desempeñados en la empresa.



### CON CARÁCTER EXCEPCIONAL

Por conciliación laboral o familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá solicitar hasta 2 permisos más.



### VISITAS MÉDICAS QUE NO SUPONGAN BAJA LABORAL

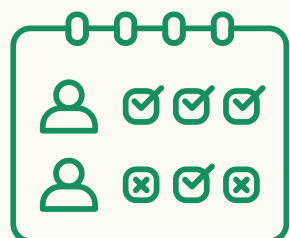
Agotadas las 20 horas anuales, tendrán consideración de permiso no retribuido ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral, siendo descontadas de la retribución en el mes siguiente.



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



## EXCEDENCIA VOLUNTARIA Art. 54



Mínimo un año de antigüedad y un plazo entre 4 meses a 5 años.

No se concederá otra antes de 4 años de la finalización de la anterior. Y solo tendrá derecho preferente al reingreso en vacantes en la empresa, con igual o similar categoría. Por acuerdo interno, se podría pactar un período con reserva del puesto, computando antigüedad.

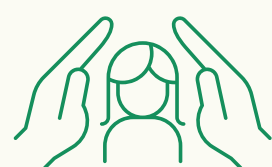


Mejora de formación o perfeccionamiento profesional. Se podrá solicitar excedencia voluntaria de un año con reserva del puesto de trabajo, teniendo 8 años de antigüedad en la empresa. Si el perfeccionamiento es consecuencia de la adecuación a innovaciones, el periodo de antigüedad será de 4 años.

El personal de centro especial de empleo, tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria, si se incorpora a empleo ordinario.

## EXCEDENCIA FORZOSA Art. 54

Derecho a conservación del puesto y cómputo de antigüedad y asistencia a cursos de formación:

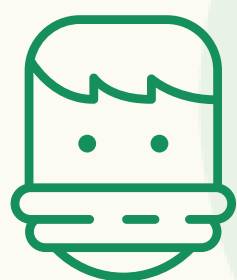


- Designación o elección de cargo público
- Funciones sindicales de ámbito provincial o superior
- Ampliación de estudios relacionados con la actividad
- Cuidado de hijos menores de 12 años: hasta 3 años.
- Cuidado de familiar hasta segundo grado o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad: 2 años. En este caso, se reserva el mismo puesto el primer año, después, accederá a uno similar.
- Víctima de violencia de género, tendrá derecho a excedencia con reserva de puesto, entre 3 meses y un año.

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



## REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES QUE NO PUEDEN VALERSE POR SÍ MISMOS, O MENORES AFECTADOS POR ENFERMEDAD GRAVE Art. 55



- Hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados, hasta 2 horas de la jornada diaria.
- Menor de 12 años o persona con discapacidad, entre un octavo y la mitad de la jornada diaria. Así como familiar hasta segundo grado o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad.
- Progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente.
- Víctimas de violencia de género o del terrorismo.

La empresa favorecerá las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre vida laboral y personal.

## RIESGO DURANTE EMBARAZO Y LACTANCIA Art. 56



La reserva del puesto finalizará el día en que se inicia la suspensión del contrato por parto, o el lactante cumple 9 meses, cuando la trabajadora puede incorporarse a su puesto o similar, compatible con su estado.

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO Art. 57



Lo establecido en la legislación vigente.

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



## LICENCIAS NO RETRIBUIDAS. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PERMISO PARENTAL Art. 58



- Adopción en el extranjero, reproducción asistida, hospitalización prolongada de hasta primer grado, o acompañamiento médico de familiares, primer grado, con enfermedad crónica o discapacidad grave, hasta dos meses dentro del año natural.
- Cuidado de hijos, o menores acogidos, hasta los 8 años de edad, 8 semanas.

## LACTANCIA Art. 59



Una hora al día, o acumular en jornada completa, (20 días naturales, en jornada completa).

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho, podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción del salario a partir del noveno mes del lactante.



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



## FORMACIÓN

Capítulo VI

Art. 60



25 horas anuales de formación dentro de su jornada laboral, pudiendo acumularlas hasta en 5 años, en materias relacionadas con su actividad profesional.

Permisos individuales de formación (PIF) previsto en la legislación vigente.



Facilidad de cambiar turnos para compatibilizar trabajo y estudios.

Tiempo necesario para convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral, así como para exámenes oficiales.



## DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONALES

### CAPÍTULO 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Título III

#### GRUPOS PROFESIONALES Art. 88



Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

<b>I PERSONAL DIRECTIVO</b>	Puestos de trabajo de máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo dentro de cada empresa.
<b>II PERSONAL TITULADO</b>	Según Real Decreto 1027/2011: <ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel 3: Puestos que requieran titulación nivel 3 Máster.</li><li>• Nivel 2: Puestos que requieran titulación nivel 2 Grado.</li></ul>
<b>III PERSONAL TÉCNICO</b>	Según Real Decreto 1027/2011: <ul style="list-style-type: none"><li>• Superior: Puestos que requieran titulación nivel 1 Técnico Superior.</li><li>• Técnico: Puestos que requieran titulación de Técnico.</li><li>• Auxiliar: Puestos que no requieran titulación específica.</li></ul>
<b>IV OPERARIO/AUXILIAR</b>	Según art. 8 Ley 27/2009, de 30 de diciembre: Trabajadores con discapacidad, con especiales dificultades para su inserción laboral, que requiera apoyo individualizado.

#### COMPLEMENTO POR SOLAPAMIENTO RETRIBUTIVO Disposición transitoria cuarta



Complemento no absorbible y no compensable a efector de SMI.

- Operario: 15 € tras alcanzar el N1 y otros 30 € tras alcanzar el N2.
- Auxiliar técnico: 15 € hasta alcanzar el N1 y otros 15 € tras alcanzar el N1. Tras alcanzar el N2, este complemento dejará de abonarse.
- Técnico: 40 € hasta alcanzar el N1. Después dejará de abonarse.

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

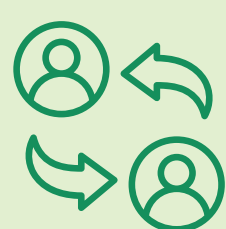


## DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA Título III



### JORNADA DE TRABAJO Art. 92

Jornada anual máxima de 1.720 horas y semanal de 38,5 horas.



### TRABAJO A TURNOS Art. 93

En régimen de turnos, 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 adscripción voluntaria. Preferencia en elección de turno, embarazas, lactancia, a cargo de menores de 6 años o personas con discapacidad.

## DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Título IV



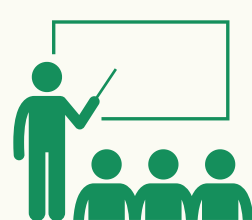
### CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CEE Art. 94

Las ofertas de trabajo en los CEE irán dirigidas a la inserción sociolaboral, los contratos se sujetarán al principio de causalidad, teniendo carácter indefinido o temporal, a fin de favorecer la adaptación personal y social.



### JORNADA DE TRABAJO Art. 95

Jornada anual máxima: 1.720 horas y semanal de 38,5 horas.



### AUSENCIAS JUSTIFICADAS Art. 96

Tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, acciones de orientación, formación y readaptación profesional: 20 días al año.



### PERMISOS NO RETRIBUIDOS Art. 97

En caso de agotar las 20 horas descritas en art. anterior.



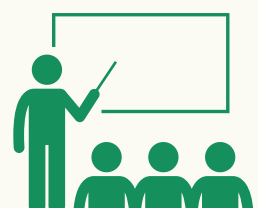
### TRABAJO A TURNOS Art. 98

Igual que el art. 93.

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



## DE LOS CENTROS EDUCATIVOS Título V



### JORNADA DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE Art. 100

Jornada laboral máxima anual: 1.250 horas: 850 lectivas, el resto no lectivas.

Jornada laboral máxima semanal: 32 horas: 25 lectivas, el resto no lectivas.

Personal director/a, jefe de estudios o secretario/a, incrementará su jornada anual en 210 horas como máximo.



### JORNADA DEL PERSONAL COMPLEMENTARIO TITULADO Y AUXILIAR Art. 101

Jornada laboral máxima anual: 1.545 horas.

Jornada semanal de referencia: 35 horas.



### JORNADA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE CENTRO EDUCATIVO Art. 102

Jornada laboral máxima anual: 1.720 horas.

Jornada semanal de referencia: 38,5 horas.





Para acceder al Convenio completo,  
escanea este código QR



**FSIE CON LOS  
PROFESIONALES  
DEL SECTOR**

