

# Boletín

de Enseñanza Privada

UGT



Servicios  
Públicos  
Enseñanza

Diciembre 2024



## XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Guía de preguntas y respuestas

# Guía de preguntas y respuestas sobre el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

**El XVI Convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de más de 230.000 trabajadores del ámbito de los centros de educación especial, de los centros de atención especializada y de los centros especiales de empleo, tanto de iniciativa social como de los que no lo son. Entrará en vigor a partir de la publicación en el BOE, excepto las tablas salariales, que tendrán efecto desde el 1 de enero de 2025.**

Tras más de cuatro años de negociación, el 29 de noviembre de 2024 se firmó el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Con el acto de firma del convenio colectivo se da por concluido el bloqueo de una negociación que ha sido especialmente compleja y que ha tenido múltiples complicaciones.

El XVI Convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de más de 230.000 trabajadores del ámbito de los centros de educación especial, de los centros de atención especializada y de los centros especiales de empleo, tanto de iniciativa social como de los que no lo son.

El nuevo articulado tendrá para los centros asistenciales y centros especiales de empleo unos incrementos directos de más del 13% en salario base para los próximos tres años, más unos incrementos en sus complementos de los niveles de desarrollo 1 y 2 del 9,2% y 7,2% sobre el salario base, además de la creación de un nuevo complemento por el nivel de desarrollo 3 del 2,75% para quien lo genere a partir de 2028. Los centros educativos seguirán con los incrementos publicados en los

Presupuestos Generales del Estado de cada año. Se generan además nuevos incrementos para el trabajo en festivos, pago del kilometraje o nocturnidad.

En materia de derechos sociales habrá un nuevo permiso parental, una excedencia para víctimas de violencia de género, una nueva excedencia voluntaria para perfeccionamiento profesional y nuevos permisos entre otros. Asimismo, se facilitará la negociación de los acuerdos autonómicos para introducir mejoras específicas en el ámbito de las comunidades autónomas, pero respetando la integridad del convenio colectivo estatal.

El convenio colectivo entrará en vigor a partir de la publicación en el BOE, excepto las tablas salariales, que tendrán efecto desde el 1 de enero de 2025.

UGT Servicios Públicos valora la firma de este convenio colectivo en la medida en que ha sido una negociación especialmente exigente y con diversos condicionantes que ha habido que resolver. Pese a todo, el sindicato ha mantenido de manera constante un exigente tono crítico durante toda la negociación, que se ha

constatado en la consecución del N3, en los incrementos salariales y en los cambios recogidos en los aspectos sociales. No obstante, UGT Servicios Públicos lamenta no haber conseguido algunos aspectos que eran muy ventajosos y que aparecían en el preacuerdo consensuado por las mismas organizaciones que finalmente hemos firmado el XVI convenio colectivo –no roto por UGT– de fecha 8 de abril de 2022.

UGT Servicios Públicos valora igualmente la importancia de la fuerza vinculante de las organizaciones sindicales y patronales para dotar al sector de la discapacidad de un convenio colectivo generando estabilidad. Asimismo, el propio convenio generará la capacidad de presionar a las Administraciones públicas para conseguir la financiación necesaria tanto para los salarios como para garantizar la sostenibilidad de las entidades y centros de trabajo.

Por eso, no caben los discursos negacionistas de las organizaciones sindicales minoritarias que ni negocian ni firman el convenio colectivo. Su pesimismo no ayuda a generar estabilidad en un colectivo de trabajadores que lo que merece es información y apoyo.

Por último, el sindicato quiere agradecer a su afiliación, representantes de los trabajadores y trabajadores simpatizantes del sindicato el apoyo y la confianza depositada en UGT Servicios Públicos durante una negociación especialmente compleja.

A partir de aquí te dejamos una breve guía de Preguntas y respuestas con algunas cuestiones básicas para entender el XVI Convenio colectivo.

### **¿Cuál es el ámbito temporal del convenio?**

Desde el 1 de enero de 2025 tras su publicación en el BOE y hasta el 31 de diciembre de 2027.

### **¿Cuándo entra en vigor el XVI convenio?**

Al día siguiente de su publicación en el Boletín

Oficial del Estado, excepto los efectos económicos que se tienen que aplicar desde el 1 de enero de 2025.

### **¿Para quiénes es de aplicación el convenio?**

El XVI convenio colectivo regulará las condiciones de trabajo de más de 230.000 personas trabajadoras de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

- A) Centros o empresas de atención especializada.
- B) Centros específicos de educación especial.
- C) Centros especiales de empleo.

### **Los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo), ¿se siguen percibiendo?**

Tal y como recoge el artículo 33 del convenio, las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter.

### **¿Cómo funciona el complemento de desarrollo y capacitación profesional?**

El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) fue sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional percibieron los trabajadores/as se integraron en un complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5´6%. La diferencia desde el 5´6% hasta la cantidad que se venía percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integró en un complemento

personal no absorbible ni compensable y no revisable.

El complemento de desarrollo y capacitación profesional está compuesto por tres niveles (N1, N2 y N3) que se devenga una sola vez cada uno de ellos.

- Primer Nivel de desarrollo y capacitación profesional (N1): la cuantía será del 9,2% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.
- Segundo Nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2): la cuantía será del 7,2% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.
- Tercer Nivel de desarrollo y capacitación profesional (N3), a partir del 1 de enero de 2028: la cuantía será del 2,75% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

Va vinculado a la realización durante 3 años de 75 horas de formación previstas por la empresa. Estas horas computan como jornada laboral. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este Convenio.

Es importante resaltar que el N3 es un nivel de desarrollo de nueva creación y que para UGT Servicios Públicos ha supuesto algo trascendente. Si bien hay que recordar que lo conseguimos incorporar en el preacuerdo de 8 de abril de 2022 para que entrase en vigor el 1 de enero de 2025 y posteriormente otra organización rompió dicho preacuerdo, hay que valorar que este nuevo incremento vendrá el 1 de enero de 2028 para quien lo genere coincidiendo con la cláusula de revisión salarial del artículo 32 al finalizar la vigencia del XVI Convenio Colectivo.

### **¿Qué ocurre si la empresa no proporciona las acciones formativas correspondientes? ¿No se cobra?**

Si la empresa no proporciona las acciones formativas, está obligada automáticamente a abonar a cada trabajador el nivel de desarrollo devengado.

### **¿En cuántas mensualidades se tiene que abonar el complemento de desarrollo profesional?**

El complemento de desarrollo profesional se debe abonar en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

### **Si mi jornada laboral es de 22 horas a 06:00 horas, ¿tengo que cobrar algún complemento de nocturnidad?**

Sí, recibirás un complemento equivalente al 25% del salario base de tu grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier otra causa distinta del período de vacaciones.

### **Si trabajo en días festivos, ¿deben pagarme un complemento?**

Sí. Si debes trabajar en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en tu calendario laboral, y prestas tus servicios en los 14 festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrás derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados.

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

Además, si trabajas un día festivo de los que tuvieses contemplados inicialmente como de descanso en tu calendario laboral, tendrás derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en tu calendario laboral.

### **¿Cuántos días festivos tengo?**

Los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial.

Si se tiene que trabajar algún día de los 14 festivos, se compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

### **Cuando por necesidades de la empresa debas utilizar el vehículo propio, ¿cuánto te tienen que pagar?**

Percibirás, como suplido, la cantidad de 0,26 euros por kilómetro recorrido.

### **¿Cuántas vacaciones tengo recogidas en el Convenio Colectivo?**

Los trabajadores de los centros de atención especializada y centros especiales de empleo disfrutarán de 25 días laborables.

Asimismo podrán disfrutar, dentro del año natural, de 3 de estos 25 días de vacaciones cuando consideren, debiendo preavisar con 10 días de antelación a su disfrute, siempre que no se ponga en riesgo la viabilidad de la prestación del servicio. En este caso, y con respecto a los 22 días laborables restantes, en caso de disfrutarse de forma fraccionada, deberán disfrutarse en un máximo de dos periodos de igual duración.

Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos.

### **¿Los permisos retribuidos por hospitalización, fallecimiento... son laborables o naturales?**

En todos los supuestos, salvo que se especifique lo contrario, las ausencias se conceden

como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el artículo 52 apartado b) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

### **¿Tengo permiso para asistir al médico, sin tener que recuperar las horas o no retribuir las?**

Sí. Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos 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 menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

### **Si trabajo en un centro de atención especializada o en un centro especial de empleo,**

### ¿cuántas horas tengo que trabajar?

- Jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo.
- La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 horas, salvo en los casos de jornada irregular.

### Si trabajas en un centro especial de empleo que no tenga la consideración de iniciativa social, ¿debes cobrar el complemento de Garantía Salarial del artículo 40?

Cuando el salario fijado en el XVI Convenio sea inferior 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, la diferencia se compensará con el abono a dichas personas 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 anual, debiendo revisarse dentro de los tres primeros meses de cada año y cuando se produzca algún cambio en las retribuciones salariales o en la regulación en materia salarial.

Esta adaptación no podrá suponer de ningún modo una merma salarial para las personas trabajadoras.

### ¿Si trabajo en un centro de atención especializada o en un centro especial de empleo, qué incrementos salariales tendré con la firma del XVI Convenio?

- Desde el 1 de enero de 2025, los salarios base aumentarán un 10%, estableciendo el salario base mínimo en 1.000 euros para los operarios.

• En 2026 y 2027, los salarios se incrementarán anualmente un 1,5% sobre el salario base del año anterior.

• 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%.

### Si trabajo en un centro de atención especializada o en un centro especial de empleo y mi categoría profesional es técnico, auxiliar técnico u operario, ¿me corresponde percibir el nuevo complemento por solapamiento retributivo?

Sí. Tienes derecho a cobrar el complemento 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.

Este complemento no es absorbible y no compensable a efectos de SMI.

## CONTACTA CON NOSOTROS

<b>ANDALUCÍA</b>	<a href="https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.es">https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.es</a>
<b>ARAGÓN</b>	<a href="https://aragon.ugt-sp.es">https://aragon.ugt-sp.es</a>
<b>ASTURIAS</b>	<a href="https://ugtspasturias.com">https://ugtspasturias.com</a>
<b>CANARIAS</b>	<a href="https://canarias.ugt.org/">https://canarias.ugt.org/</a>
<b>CANTABRIA</b>	<a href="https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos">https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos</a>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<a href="https://fespugtclm.es">https://fespugtclm.es</a>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<a href="https://educacioncyl.ugt-sp.es">https://educacioncyl.ugt-sp.es</a>
<b>CATALUNYA</b>	<a href="https://ugtserveispublics.cat">https://ugtserveispublics.cat</a>
<b>CEUTA</b>	<a href="https://ceuta.ugt-sp.es">https://ceuta.ugt-sp.es</a>
<b>EUSKADI</b>	<a href="https://euskadi.ugt-sp.es">https://euskadi.ugt-sp.es</a>
<b>EXTREMADURA</b>	<a href="https://extremadura.ugt-sp.es">https://extremadura.ugt-sp.es</a>
<b>GALICIA</b>	<a href="https://galicia.ugt-sp.es">https://galicia.ugt-sp.es</a>
<b>ILLES BALEARS</b>	<a href="https://balears.ugt-sp.es">https://balears.ugt-sp.es</a>
<b>LA RIOJA</b>	<a href="https://larioja.ugt-sp.es">https://larioja.ugt-sp.es</a>
<b>MADRID</b>	<a href="https://ugtspmadrid.es">https://ugtspmadrid.es</a>
<b>MELILLA</b>	<a href="http://www.fspugtmelilla.es">http://www.fspugtmelilla.es</a>
<b>MURCIA</b>	<a href="https://murcia.ugt-sp.es">https://murcia.ugt-sp.es</a>
<b>NAVARRA</b>	<a href="https://navarra.ugt-sp.es">https://navarra.ugt-sp.es</a>
<b>PAÍS VALENCIA</b>	<a href="https://ugtserveispublicspv.org">https://ugtserveispublicspv.org</a>



[www.ugt-sp.es](http://www.ugt-sp.es)