III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7169 *Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

Visto el texto del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), que fue suscrito el 29 de noviembre de 2024 y finalmente subsanado mediante acta de 17 de marzo de 2025, de una parte, por las asociaciones empresariales AEDIS, FEACEM, CECE, EyG y ANCEE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos FE-CCOO y UGT Servicios Públicos, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

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

TÍTULO I

Condiciones Generales

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras de los centros de trabajo, de titularidad privada, y de los servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, independientemente de la fórmula de financiación de las plazas disponibles (concertadas, subvencionadas, totalmente privadas o mixtas) así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

2. También afectará a todos los centros de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito funcional. Se incluirán en este ámbito todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

3. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del mismo considera las disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

A) Centros o empresas de atención especializada.

A los efectos de este convenio, se entiende por centros de atención especializada a personas con discapacidad aquellos que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad.

Los centros asistenciales son, a todos los efectos, equivalentes a los centros de atención especializada. A lo largo del presente convenio cualquier referencia a los centros o empresas de atención especializada lo será también para los centros asistenciales.

Se consideran incluidos en esta tipología los siguientes centros y servicios:

– Centros de día de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
– Centros de estimulación precoz para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
– Centros ambulatorios de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
– Residencias y pisos o viviendas tutelados para personas con discapacidad.
– Centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional para personas con discapacidad.
– Centros de día o de estancia diurna para personas con discapacidad.
– Centros y servicios de respiro familiar para personas con discapacidad.
– Servicios de atención domiciliaria para personas con discapacidad.
– Centros y servicios de ocio y tiempo libre inclusivo para personas con discapacidad.
– Centros y servicios de mediación comunicativa.
– Instituciones, fundaciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
– Centros de rehabilitación e integración social de personas con enfermedad mental.
– Centros de rehabilitación psicosocial para personas con discapacidad.
– Centros específicos de personas con enfermedad mental.
– Centros de día de personas con enfermedad mental.
– Centros de rehabilitación e inserción laboral para personas con discapacidad.
– Viviendas tuteladas de personas con enfermedad mental.
– Instituciones, fundaciones y asociaciones para personas con daño cerebral sobrevenido.
– Centros de día para personas con daño cerebral sobrevenido.
– Residencias para personas con daño cerebral sobrevenido.
– Entidades de apoyo a la toma de decisiones reguladas por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

B) Centros específicos de educación especial privados sostenidos total o parcialmente con fondos públicos y privados sin ningún nivel concertado.

C) Centros especiales de empleo.

4. La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro o entidad que exista o se cree y tenga por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este artículo en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

5. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

6. Se faculta a la comisión paritaria de este convenio colectivo general para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Se incluyen de forma expresa en este ámbito las personas trabajadoras con discapacidad vinculados con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo o la legislación que lo sustituya.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español y obligará a todos los empresarios/as y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante toda su vigencia.

Artículo 4. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo de los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores procediendo a la articulación de la negociación colectiva en el sector de la atención a las personas con discapacidad; para ello establece cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva y fija las reglas de concurrencia entre convenios de distinto ámbito:

a) Convenio colectivo general de rama de actividad: el renovado convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en su XVI edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional.

b) Convenios colectivos sectoriales de comunidad autónoma: donde existan, tendrán aplicación directa sobre todas las empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial. Respetando lo establecido en el XVI convenio colectivo general respecto de las materias no disponibles en ámbitos inferiores y de los mínimos garantizados en éste, adaptarán su articulado a la realidad del sector en su ámbito territorial, así como a la normativa desarrollada por la administración autonómica que afecte a la prestación de los servicios a las personas con discapacidad.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

c) Convenios colectivos de empresa: este convenio será de aplicación para aquellas empresas y personas trabajadoras que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa o de grupo de empresas, sin perjuicio de lo que se indica en el apartado d.

d) Pactos de aplicación y desarrollo de este convenio colectivo general: aplican en la empresa lo dispuesto en el convenio colectivo general, desarrollando lo dispuesto en este último y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en el convenio colectivo general con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del presente artículo 4, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en este convenio colectivo.

Y, conforme a lo establecido en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el párrafo anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en este convenio colectivo.

3. A los efectos de lo previsto en los apartados 1 y 2 del presente artículo, en relación con la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales, se consideran materias no negociables, en dichos ámbitos, conforme a lo establecido en el artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 5.1 de este convenio colectivo, el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

4. Podrán alcanzarse acuerdos sobre materias concretas en el ámbito de una comunidad autónoma entre las organizaciones patronales y sindicales legitimadas que tengan efectos sobre un conjunto ordenado de centros o servicios de atención a personas con discapacidad. Será condición necesaria que se cumplan los requisitos de legitimación negocial previstos en el Estatuto de los Trabajadores para alcanzar estos acuerdos. Además de los requisitos legales de registro y publicación de estos acuerdos también deberán remitirse tras su firma a la comisión paritaria del XVI convenio colectivo general.

5. En las Comunidades Autónomas se podrán alcanzar acuerdos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales, sindicales y la administración competente de cada comunidad. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionadas de conformidad con los porcentajes de mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores. El pago de este complemento autonómico en el caso de personal en pago delegado en centros educativos estará condicionado a que su abono sea efectuado por la Administración competente. Las empresas no abonarán cantidad alguna por este concepto y, en consecuencia, no estarán obligadas a ello.

6. Cuando se produzca la denuncia y promoción de un convenio colectivo de ámbito inferior, el presidente o presidenta de la comisión negociadora que se constituya remitirá copia de la denuncia, de la promoción y del acta de la constitución de la comisión negociadora a la comisión paritaria del XVI convenio colectivo general. Cuando concluya el proceso de negociaciones deberá enviarse a la comisión paritaria del XVI convenio colectivo general una copia del acuerdo o del convenio firmado con nota de su registro y depósito.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

7. En el ámbito de la empresa, la representación de las personas trabajadoras corresponderá a las secciones sindicales, el comité de empresa, los delegados de personal y comités intercentros en los casos que establece el art.87.1 del Estatuto de los Trabadores, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

8. El XVI convenio colectivo general deroga y sustituye en su integridad al XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de 4 de julio de 2019.

Artículo 5. *Reglas de concurrencia.*

1. Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa y los convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al convenio colectivo general, podrán incluir las materias que consideren en sus unidades negociadoras atendiendo, no obstante, a lo previsto sobre materias no disponibles en ámbitos inferiores en los artículos 84 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se reservan para el XVI convenio colectivo general y que son las siguientes:

– Jornada máxima anual y semanal.
– Período de prueba.
– Modalidades de contratación.
– La clasificación profesional.
– Régimen disciplinario.
– Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
– Movilidad geográfica.

2. En relación a los convenios de ámbito geográfico inferior al estatal se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. El número de días de vacaciones anuales y el número de días por cada uno de los permisos retribuidos establecidos en este convenio colectivo general no podrán verse reducidos en negociaciones de ámbito inferior.

4. El presente convenio colectivo se aplicará con carácter supletorio y complementario a los convenios colectivos vigentes de empresa o grupos de empresa o empresas vinculadas.

5. En las siguientes materias, será prevalente la regulación contenida en el convenio autonómico frente a la recogida en el presente convenio, salvo que exista un convenio colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas, que las regule, en cuyo caso será esta regulación la prevalente:

a) Los complementos salariales que remuneren circunstancias especiales de los puestos de trabajo no regulados en el presente convenio, como por ejemplo trabajo a turnos, peligrosidad, toxicidad, penosidad, disponibilidad en horario no laboral y el plus de residencia e insularidad.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo dentro de los límites previstos en materia de jornada por el XVI Convenio Colectivo General, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones y el calendario laboral de la empresa, así como la concreción de la distribución irregular de la jornada dentro de los límites establecidos en el presente convenio.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional establecido en este Convenio Colectivo General.

d) La adaptación al ámbito de la empresa de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los convenios de empresa en los términos de lo previsto en esa materia en el articulado del XV CCG.

e) La concreción y desarrollo de las medidas establecidas en este convenio colectivo general para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tiene un ámbito temporal hasta el 31 de diciembre de 2027. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

Las tablas salariales correspondientes a 2025 devengarán el 1 de enero de 2025, no obstante, las empresas dispondrán del plazo de un mes a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio colectivo para proceder a la actualización.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme tendrá los efectos retroactivos que se pacten en cada caso, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor en su totalidad hasta su sustitución por el nuevo convenio.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como la Ley Orgánica de Educación, norma que la sustituya, y los reglamentos que la desarrollen para los centros de enseñanza, además de cualquier otra legislación en materia educativa que se promulgue, y las dictadas en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas que sean de aplicación en esta materia.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de las comunidades autónomas.

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y reglamentos que la desarrollan.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad. Absorción.*

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Aquellas personas trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones económicas que,

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiere percibir por aplicación de este convenio, el interesado o interesada tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones económicas, laborales y sociales más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable y revalorizable.

3. Las personas trabajadoras a las que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a este, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior que se viniera aplicando a la persona trabajadora fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal, no absorbible, ni compensable, ni revisable.

4. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio, se reconoce a las personas trabajadoras que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente convenio, en los términos que se establecen en el artículo 33. Dicha cuantía quedará congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.

5. Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el mismo, en virtud de un acuerdo colectivo de empresa, mantendrán, con carácter estrictamente personal, dicha jornada, siempre que esta menor jornada sea reconocida como garantía personal en el marco de un nuevo acuerdo colectivo de empresa; esta menor jornada será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

6. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente convenio se hubiese pactado, por acuerdo colectivo de empresa, una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada en los términos de dicho acuerdo. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

7. Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio.

8. Los incrementos retributivos pactados en concepto de salario base para cada grupo profesional en este convenio colectivo no serán absorbibles ni compensables con otras cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, solamente se podrá proceder a la absorción y/o compensación en los casos expresamente previstos en el articulado, entre ellos, el señalado en la disposición transitoria sexta.

9. Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberán concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que la persona trabajadora viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros y empresas incluidos en este convenio.

Artículo 11. *Calidad.*

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 12. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.*

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio colectivo y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 9 representantes de las personas trabajadoras y por idéntico número de representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

La Comisión Paritaria, en los casos en que deba intervenir a instancia de las partes en un conflicto en un ámbito inferior al del Estado, podrá constituir subcomisiones delegadas en cada una de las Comunidades Autónomas, de acuerdo a lo que se establezca en su Reglamento de funcionamiento, a fin de hacer más efectivos y dinámicos los procedimientos de mediación y/o arbitraje para los que sea requerida.

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, calle Albasanz, número 3, 2.ª planta, 28037, Madrid.

Las consultas se remitirán a la sede de la Comisión Paritaria que figura en este artículo exclusivamente por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes, representantes de los empresarios y las empresarias y de las personas trabajadoras y serán vinculantes.

Los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos inferiores serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria.

6. Se reunirá con periodicidad bimensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia.

7. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y personas trabajadoras en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

9. Serán funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo III.

b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación de las condiciones de trabajo o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XVI convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitir.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualquiera otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

10. Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

11. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el Art.41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

12. Los convenios colectivos de ámbito inferior desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 4 del presente Convenio Colectivo General crearán Comisiones Paritarias propias para el seguimiento y

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

resolución de conflictos suscitados en la aplicación de dichos convenios; consecuentemente, las consultas relativas a los mismos deben dirigirse a la citada Comisión Paritaria como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas.

13. Si durante la vigencia del presente convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el convenio a la nueva situación.

CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 13. *Régimen jurídico de contratación.*

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran y siempre que se cumplan las estipulaciones establecidas en materia de promoción y formación profesional en el trabajo en el Estatuto de los Trabajadores la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Las personas trabajadoras serán contratadas bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente.

3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

4. Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de las personas trabajadoras.

5. En los centros concertados, la contratación del personal docente en pago delegado se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica reguladora del derecho a la educación o norma que lo sustituya.

6. En los centros concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas recibirá el 100 % de su retribución conforme a las tablas salariales del presente convenio, lo cual queda condicionado a que la administración educativa, responsable del pago delegado, se haga cargo y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *Forma y duración de los contratos.*

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido salvo que se disponga una duración determinada siendo en este caso posible la celebración por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora no pudiendo en ningún caso exceder su duración más allá de la fecha de finalización de la circunstancia que lo motivó o de la reincorporación de la persona sustituida. En caso contrario, la persona afectada pasará a la condición de fijo.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista tal y como se dispone en la legislación vigente.

2. Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

3. Las empresas deberán facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre dicha circunstancia.

Artículo 15. *Contrato de sustitución.*

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo según lo regulado en este convenio colectivo y según lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

2. Deberá especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Pudiendo comenzar la prestación de servicios con anterioridad a producirse la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Artículo 16. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.*

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 17. *Contrato formativo en alternancia.*

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, según la regulación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el contrato formativo en alternancia la retribución será del 75 % del salario fijado en este convenio para el puesto de trabajo y nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. La retribución correspondiente al segundo año será del 85 % del salario fijado en este convenio para el puesto de trabajo y nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podría ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de trabajo efectivo.

Artículo 18. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.*

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) A este contrato le será de aplicación el periodo de prueba fijado en el artículo correspondiente de este Convenio Colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución será del 90 % del salario fijado en las tablas salariales de este convenio para el puesto de trabajo y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en pago delegado podrán devengar hasta el 100 % del salario para el puesto de trabajo y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, siempre y cuando sea reconocido y abonado por la Administración correspondiente.

j) Esta modalidad contractual podrá celebrarse a tiempo parcial.

Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial.*

1. A partir de la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se considerará que una persona está contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior o igual al 90 % de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

3. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.

4. Los trabajadores o trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición del trabajador o la trabajadora cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

Artículo 20. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en cada momento en la legislación vigente.

Cuando la persona trabajadora ejercite este derecho, una vez que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial de la persona trabajadora, ésta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial o que vayan a acceder a la misma de acuerdo con lo establecido anteriormente, 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 y la normativa en vigor, así como la autoridad administrativa correspondiente lo permita.

Podrán acceder a la jubilación anticipada las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos en la legislación vigente en cada momento y la autoridad administrativa correspondiente así lo reconozca.

Artículo 21. *Contrato fijo-discontinuo.*

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta modalidad contractual podrá concertarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

2. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

3. Así mismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

4. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción una vez se produzca el llamamiento.

5. Los criterios objetivos y formales por los que se regirá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de ausencia de representación legal de los trabajadores se constituirá una comisión *ad hoc*.

En defecto de acuerdo, se dará prioridad a la persona trabajadora que ocupaba el puesto de trabajo en el período anterior. En caso de que esta persona trabajadora no atienda a la llamada o la respuesta sea negativa, el llamamiento se realizará, a criterio del empresario conforme a las necesidades de producción, a la persona trabajadora con

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

más tiempo de servicio y experiencia en puestos de trabajo que exijan requisitos similares a los del puesto a cubrir. En última instancia, si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa, siempre y cuando reúna las condiciones necesarias para el puesto.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o por cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Asimismo, atendiendo a lo establecido en la legislación vigente, la empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras de la previsión de llamamientos para el año siguiente con suficiente antelación, al inicio de cada año natural, de un calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como, de los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez que se produzcan. En el caso de los centros educativos, las previsiones de llamamiento se comunicarán al inicio del curso escolar.

6. Cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones no pudiendo ser superior a 6 meses.

7. Las personas fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

8. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

9. Las personas fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual en los centros educativos de educación especial para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

En el caso de los centros de educación especial no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal docente para impartir actividades curriculares.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos vacacionales que corresponden a la persona trabajadora en Semana Santa y Navidad, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 22. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración de este, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

– Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
– Grupos profesionales del personal titulado: Dos meses.
– Otros Grupos profesionales: Un mes.

2. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

3. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con la persona trabajadora con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el período de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

4. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

8. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de las personas trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

Se dará traslado al comité de empresa, delegado o delegada de personal o delegado o delegada sindical de las medidas adoptadas y de su seguimiento y evolución.

Artículo 23. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.

2. En caso de provisión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

3. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

4. Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de las personas trabajadoras en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.

5. En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se encontrará la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

Artículo 24. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*

Las empresas con cincuenta personas trabajadoras o más reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3 % de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2 % establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y disposiciones vigentes.

Asimismo, se adaptarán los procesos de selección e incorporación, para garantizar las oportunidades de acceso a todas las personas con discapacidad.

Artículo 25. *Extinción de contrato.*

1. La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

2. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a la persona trabajadora con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

4. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

Artículo 26. *Preaviso de la persona trabajadora.*

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino/a.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 27. *Subrogación empresarial y cesión de las personas trabajadoras.*

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicará la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

a) Las personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Las personas trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal,

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.

c) Las personas trabajadoras que sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados en el apartado anterior, hasta la extinción del contrato por la causa legal que figura en el mismo.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

– Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

– Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

– Parte de Incapacidad Temporal y/o confirmación del mismo.

– Justificación de licencias retribuidas.

– Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria, los socios cooperativistas y los trabajadores y trabajadoras autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de personas trabajadoras sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante, con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de las personas trabajadoras de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, –así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas–, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio colectivo de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega o no exista convenio de ámbito territorial inferior, éste será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

9. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados y las empleadas que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

a las personas trabajadoras afectadas de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

Artículo 28. *Movilidad geográfica.*

1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las personas trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

3. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas de terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

CAPÍTULO III

Retribuciones

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 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, se regirán asimismo en materia salarial por lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas, y siempre que las retribuciones fijadas en éstos sean superiores a las establecidas en el 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 pública reservada. Esta afectación a las retribuciones relativas a la actividad que realicen las personas trabajadoras 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.

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 persona trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el 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.

El complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

3. Cada persona trabajadora de centro de 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 31. *Proporcionalidad de las retribuciones.*

En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, y las personas trabajadoras presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estas el régimen retributivo regulado en este convenio en proporción a los períodos de trabajo efectivo realizados en

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

cada uno de ellos, sin menoscabo de la correcta construcción de su contrato de trabajo o contratos de trabajo.

Artículo 32. *Tablas salariales y revisión.*

1. Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras de centros especiales de empleo y centros de atención especializada serán para los años 2025, 2026 y 2027 las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo III del presente convenio.
2. 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 %.

3. Los incrementos salariales pactados en el punto anterior serán de aplicación en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo. No serán de aplicación para los centros educativos que se regularán en materia retributiva por lo establecido en el capítulo II del título V del presente convenio.
4. 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 las tablas salariales y en los complementos de la disposición transitoria sexta.

Artículo 33. *Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.*

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.

Artículo 34. *Complemento de desarrollo y capacitación profesional.*

1. 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 las personas trabajadoras 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.
2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional está compuesto por tres niveles (N1, N2 y N3) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos.
3. Los niveles de desarrollo devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que la persona trabajadora haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.
4. La empresa podrá establecer las acciones formativas de la persona trabajadora como consecuencia de:

1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional o
2) Planes formativos.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

5. La empresa entregará la persona trabajadora la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar a la persona trabajadora el nivel de desarrollo devengado. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este Convenio.

6. El nivel de desarrollo N1 se devengará una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 9´2 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

7. El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este Segundo Nivel de desarrollo y capacitación profesional N2 será del 7´2 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

8. Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2028 lleven 3 o más años percibiendo el nivel de desarrollo N2 y hayan realizado la formación prevista por la empresa devengarán en esta fecha el nivel de desarrollo N3 y, por tanto, percibirán desde esta fecha la cuantía correspondiente al mismo.

El resto de las personas trabajadoras que no vengan percibiendo el N2 antes del 1 de enero de 2025 devengará el nivel de desarrollo N3 a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N2 y hayan realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este tercer nivel de desarrollo y capacitación profesional N3 será del 2,75 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

9. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicha persona trabajadora a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

10. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 35. *Complemento de nocturnidad.*

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25 % del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario. Asimismo, aquellas personas trabajadoras que lo hubieran percibido habitualmente tendrán derecho a su percepción proporcional durante el periodo de vacaciones. Se entenderá por habitual cuando lo hubieran percibido durante seis o más meses de entre los once anteriores al inicio del periodo vacacional. El importe a abonar se calculará conforme al promedio de las cantidades percibidas durante dicho periodo de once meses.

Este complemento no se devengará en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier otra causa distinta del período de las vacaciones.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.

Artículo 36. *Complemento por trabajo en días festivos.*

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

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

4. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, la persona trabajadora continuará percibiéndola como complemento personal.

Artículo 37. *Complemento de dirección y complemento de coordinación.*

1. Las personas trabajadoras quienes la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 250 euros en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

El complemento de dirección se devengará a partir del día en que la persona trabajadora comience a ejercer esta función de dirección.

2. Se establece un complemento salarial de coordinación para aquellos trabajadores a los que expresamente se les encomiende la coordinación de recursos humanos en su ámbito de actividad, excepto en los centros educativos concertados donde será de aplicación lo establecido en el artículo 107.

La cuantía de este complemento será de 100 euros en el caso de que las tareas de coordinación no abarquen la jornada completa del trabajador quedando liberado de las tareas para las que fue contratado una parte de la jornada inferior al 50 % de la misma. En el caso de que las tareas de coordinación se desarrollen durante toda la jornada laboral, quedando el trabajador liberado de las tareas para las que fue contratado,

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

ascenderá la cuantía del complemento a 175 euros. En ambos casos el complemento se percibirá en cada mensualidad ordinaria del año.

La encomienda explícita deberá contener la parte de la jornada que el trabajador tiene que dedicar a la tarea de coordinación.

Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de coordinación y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 2 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.

El complemento de coordinación se devengará a partir del día en que la persona trabajadora comience a ejercer esta función de coordinación.

Artículo 38. *Complemento de Certificado de Aptitud Profesional.*

Las personas trabajadoras, que estando contratadas en el puesto de conductor al amparo del XIV Convenio Colectivo, que deban conducir vehículos de la empresa, para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E y que hayan superado los cursos y exámenes exigidos para la obtención del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), conforme a la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, relativa a la cualificación inicial y a la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, percibirán un complemento de 150 euros mensuales, por cada mes efectivo de trabajo.

Este complemento no se aplicará para aquellas personas trabajadoras, que realizando funciones para las que habilita el CAP, 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.

Artículo 39. *Complemento Específico.*

Las personas trabajadoras de atención directa que presten sus servicios en centros de atención especializada calificados específicamente por la Administración Pública competente para la atención a personas con discapacidad y trastorno de conducta percibirán un complemento específico de 220 euros anuales a percibir de forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Artículo 40. *Complemento de Garantía Salarial.*

1. Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo a los que se refiere el artículo 29.2 del presente convenio, 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, según cual resulte más favorable para las personas trabajadoras.

2. Cuando el salario fijado en el presente convenio sea inferior al que correspondería, de acuerdo con la norma indicada en el anterior apartado, a una persona trabajadora con puesto de trabajo y jornada equivalentes, 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.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

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

3. A estos efectos la empresa informará a las personas trabajadoras del convenio colectivo tomado en consideración para el cálculo de este complemento salarial.

Artículo 40 bis. *Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada.*

Todo el personal tendrá derecho al plus de residencia e insularidad cuando residan en las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será la pactada por las partes legitimadas en el ámbito autonómico.

El plus de residencia e insularidad queda condicionado al pago del mismo de forma específica por parte de la administración pública correspondiente, sin que la empresa deba abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 41. *Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa.*

Los complementos retributivos variables de carácter autonómico o del ámbito de la empresa que se acuerden entre las partes legitimadas se remitirán a la comisión paritaria de este convenio colectivo.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 4.4 de este convenio colectivo general, en las Comunidades y Ciudades Autónomas se podrán alcanzar acuerdos sobre las siguientes materias:

a) Complementos retributivos para todo el personal afectado por este convenio sujetos al efectivo abono por parte de la Administración Pública correspondiente.

b) Medidas que favorezcan la reducción de jornada de trabajo del personal que presta servicios en los centros asistenciales, para aquellas personas trabajadoras que alcancen determinada edad y lleven prestando servicio en la empresa durante más de 10 años de forma ininterrumpida. Estas reducciones estarán condicionadas a la efectiva financiación y abono por parte de la Administración Pública correspondiente. En caso contrario, las empresas no serán responsables del abono.

c) Premio por jubilación y paga extraordinaria por antigüedad, en centros educativos (artículo 113). Para facilitar el abono de la obligación que corresponde a la Administración Pública correspondiente, se podrán establecer acuerdos para regular un calendario de abono.

Se establece la posibilidad de negociar en las Comunidades Autónomas, otros complementos que sustituyan y/o complementen a la paga aquí establecida, como los sexenios, siempre y cuando se haga cargo de su abono la Administración educativa competente y sin que las empresas estén obligadas al pago de cantidad alguna por estos complementos.

d) Acuerdos de Mantenimiento del empleo para los centros educativos que extinguen unidades por la no renovación de conciertos educativos.

e) Acuerdos sobre configuración y dotación económica de los Equipos Directivos de los centros educativos acogidas a este convenio colectivo.

f) Podrán alcanzarse acuerdos sobre reducción de jornada laboral lectiva del personal docente de los centros educativos, mediante la dotación adicional de ratio profesor/aula suficiente para cubrir las obligaciones lectivas que establece la legislación, estatal o autonómica, en cada momento. No se incluirán en estos acuerdos aquellos incrementos de ratio que obedezcan a motivos finalistas fijados por las administraciones educativas.

En aquellos territorios en los que no exista acuerdo sobre esta materia, será de aplicación el artículo 100 del actual convenio.

g) En la acumulación del tiempo de lactancia para el personal en pago delegado se estará a lo dispuesto en el acuerdo entre la administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

representatividad, o así se contemple en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

h) Sobre la jornada laboral del personal de los centros educativos concertados y con sujeción a que el acuerdo se establezca entre las administraciones educativas competentes y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad en el sector.

Dichos acuerdos deberán ser enviados a la comisión paritaria del convenio, la cual, procederá a depositarlos ante el organismo competente para su posterior publicación en el BOE, siempre y cuando se constate que el acuerdo trae las firmas de las organizaciones patronales y sindicales con derecho a suscribir el mismo. Una vez realizados estos trámites, los acuerdos formarán parte integrante de este convenio colectivo.

Artículo 42. *Vigilancias. Alimentación y alojamiento.*

1. El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

2. La persona trabajadora a quien se encomiende y que acepte voluntariamente la vigilancia durante el período de las comidas y descansos correspondientes, no formando parte de las funciones propias derivadas de su contrato de trabajo o de su horario habitual, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia no se computará como tiempo de trabajo.

3. El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando el 50 % de los honorarios establecidos para las personas usuarias.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual.

No se podrán realizar horas extraordinarias por encima de las 45 horas semanales reguladas en el régimen de jornada irregular establecido en el artículo 50.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción a la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

4. De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, al personal contratado en relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se le prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo en los casos excepcionales recogidos en dicha norma o en otra que la sustituya en el futuro.

5. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 44. *Pagas extras.*

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, en los casos que proceda, el complemento de desarrollo y capacitación profesional previsto en el artículo 34, el complemento personal regulado 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.

Los complementos salariales no incluidos en este convenio colectivo general que se pacten en ámbitos inferiores también se integrarán en las pagas extraordinarias cuando así lo hayan expresamente acordado las partes legitimadas en el acuerdo o convenio colectivo correspondiente.

También formarán parte de las pagas extraordinarias los complementos personales generados por causas de absorción y compensación, salvo que se haya pactado su prorrateo en 12 mensualidades.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 30 de junio, y otra antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y persona trabajadora, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la paga extraordinaria, la paga extraordinaria se hará efectiva antes del inicio de las vacaciones.

Artículo 45. *Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.*

1. Si por necesidades del servicio la persona trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

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

4. Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del casco de la población del municipio en que esté ubicado, la empresa podrá poner a disposición los medios de transporte o abonarles el importe del billete en medio de transporte público.

5. Las personas trabajadoras podrán utilizar para su desplazamiento al centro de trabajo el mismo vehículo que utilicen las personas con discapacidad, siempre que dispongan del número de asientos suficientes. Si además se les encomendase la vigilancia de estos, tendrán derecho a un complemento de 90 euros mensuales, que solo se percibirán en los meses en que atiendan la citada vigilancia, sin que el tiempo que inviertan en esta tarea se compute dentro de la jornada de trabajo.

6. No se percibirá la compensación establecida en el artículo anterior cuando dentro de la jornada ordinaria de trabajo se encomiende las funciones de vigilancia en el desplazamiento.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 46. *La jornada de trabajo.*

1. Se estará a lo previsto en este convenio colectivo en los artículos correspondientes de los títulos tercero, cuarto y quinto de este convenio.

2. El calendario de trabajo de cada empresa será realizado por la empresa con las especificaciones que en cada caso correspondan conforme a los títulos tercero, cuarto y quinto de este convenio.

Artículo 47. *Descanso diario y semanal.*

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario de la persona trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

Por otro lado, cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición de la persona trabajadora por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo.

Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

4. En las residencias, pisos tutelados y otros servicios de vivienda, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de personas trabajadoras que únicamente presten servicios durante el fin de semana.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser sustituido por compensación económica.

6. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial.

No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a las personas trabajadoras que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les 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.

Artículo 48. *Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria de la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este convenio colectivo.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 49. *Calendario laboral.*

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
b) El horario de trabajo.
c) Las vacaciones.
d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de las personas trabajadoras.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. En cuanto al calendario de los centros de educación se estará a lo dispuesto en el artículo 104.
3. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.
4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días festivos, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.
5. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, y las personas trabajadoras presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo 50. *Distribución irregular de jornada.*

1. La empresa podrá disponer de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. En el caso de los centros educativos será de un 5 % del total anual de la jornada.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.
2. Este convenio colectivo acuerda la distribución irregular de la jornada en tanto que la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para permitir una mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de las personas usuarias de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. Asimismo, la distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo.
3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular derivado del porcentaje aplicable conforme al apartado 1 de este artículo, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.
4. La regulación de la jornada irregular no podrá suponer la realización de una jornada semanal superior a 45 horas.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

5. La empresa estará obligada a compensar los saldos positivos de horas derivados de la distribución irregular de la jornada prevista en este artículo, 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 contemplada en el calendario laboral dicho ajuste deberá realizarse en el año natural.

6. En cualquier caso, esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia o por cualquiera de las derivas del artículo 55 del presente convenio.

7. En el caso del personal docente las horas que se reserven para su distribución irregular solo podrán emplearse para realizar actividades no lectivas.

Artículo 51. *Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.*

1. Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Se podrán disfrutar, dentro del año natural, 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.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.

Este apartado no será de aplicación a las personas trabajadoras de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el título V de este convenio.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada persona trabajadora los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. En caso de fraccionarse en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, la persona trabajadora que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones la persona trabajadora sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

5. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO V

Permisos, excedencias

Artículo 52. *Ausencias justificadas.*

Con carácter general todas las personas trabajadoras reguladas por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse, previo aviso y justificación posterior, tres días antes de la celebración o inscripción, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso y, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

b) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3. b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio y, mientras se mantenga su vigencia en los actuales términos del citado Real Decreto-ley 5/2023, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70 % de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

b bis) Siete días por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente; Tres días por fallecimiento de padres o hermanos; dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Así mismo, en aplicación del apartado 3. b Bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio, se entenderá por desplazamiento el traslado superior a 150 kilómetros en este caso el permiso se ampliará en dos días naturales.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas 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. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

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

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas 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 regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas por una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Permisos no retribuidos.*

1. Toda persona trabajadora podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto f) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución de la persona trabajadora en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por la persona trabajadora.

Artículo 54. *Excedencias.*

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que la persona trabajadora permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

No obstante, lo anterior, las partes podrán pactar un periodo de duración de reserva del puesto durante la excedencia voluntaria, que computará a efectos de antigüedad.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

2. 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.

3. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

– Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

– Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar la excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que la persona trabajadora a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otra persona trabajadora con contrato de sustitución vinculado a la suspensión de la persona trabajadora excedente. La persona trabajadora sustituta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

6. Toda persona trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

7. Toda persona 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. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, debiendo la empresa mantener estricta confidencialidad sobre dicha condición.

8. Finalizada la excedencia, la persona trabajadora estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el reingreso en la empresa.

Artículo 55. *Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario o empresaria con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 56. *Riesgo durante el embarazo y la lactancia.*

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 57. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 58. *Licencias no retribuidas. Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental.*

1. Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, que tendrá la consideración de suspensión del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 48 BIS del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras soliciten este derecho por el mismo sujeto causante, o aquellos casos en los que no pueda quedar el servicio debidamente atendido, de tal manera, que el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 59. *Lactancia.*

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este tenga nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de educación competente o las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

En esta materia y, en el caso del personal en pago delegado, se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde éstos existan. El abono de salarios de dicho período corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 60. *Principios generales.*

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto, del anexo I, del RD 1026/2024, de 08 de octubre.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

e) Conocer los requisitos laborales de su puesto de trabajo que eviten riesgos laborales.

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 61. *Desarrollo de la formación.*

1. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.
1.2 Elaboración de propuestas de acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.
1.3 Petición a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, (FUNDAE), aquellos cursos que deban ser financiados por ella.
1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva de trabajo independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quien propone la participación en alguna acción formativa, las partes fijarán, de mutuo acuerdo, las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.
3. Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión paritaria sectorial estatal de formación correspondiente a este convenio, las empresas afectadas por el mismo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de estos acuerdos.
4. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de las personas trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.
5. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso y, dentro de estos, gozarán de prioridad las personas trabajadoras menos cualificadas.

Artículo 62. *Permisos para la formación.*

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación dentro de su jornada laboral, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años. Dicha formación podrá realizarse en el propio centro o en centro externo, en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de una persona trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y la persona trabajadora participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia serán por cuenta de aquélla.

El personal que realice su trabajo en horario nocturno, o en otro horario no coincidente con las horas en que se desarrollen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de las personas trabajadoras. Tendrán, por tanto, derecho, a las 25 horas de formación dentro de su jornada, aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con la persona trabajadora la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

2. Permisos individuales de formación (PIF). Las personas trabajadoras, afectadas por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

3. Cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, de carácter oficial, la empresa, siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como también, si fuera posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

5. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título no computando como jornada efectiva de trabajo.

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con el objeto de la formación ofertada, y, entre dichas personas trabajadoras, gozarán de prioridad de asistencia aquéllas menos cualificadas.

7. Los centros de educación especial se regirán, en materia de formación, por lo dispuesto en el artículo 115.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 63. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

c) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) No notificar, en el plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días.

f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.

d) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o a las personas atendidas en el centro, o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada una de ellas.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto contra la empresa como contra terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 66. *Sanciones.*

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas, para su conocimiento, a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 67. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

días. En todos los casos, los días para la prescripción de las respectivas faltas se contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 68. *No discriminación.*

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación sindical.

Artículo 69. *Electores y elegibles.*

Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 70. *Garantías.*

Tanto los miembros de los comités de empresa, como los delegados/as sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 71. *Derechos.*

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S., las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.
b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
c) Recibir información que le remita su sindicato.
d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 72. *Acumulación de horas sindicales.*

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal, pertenecientes a sus organizaciones, en aquellas personas trabajadoras delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados/as, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su persona trabajadora liberada, previa aceptación de esta.

Artículo 73. *Reunión.*

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 74. *Secciones sindicales.*

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados/as y personas trabajadoras.

b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos entre sus afiliados/as y en el siguiente número: 1 delegado/a sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores/as; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores/as; tres en empresas de 2.001 a 5.000 trabajadores/as: y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores/as en adelante.

Las empresas de menos de 250 trabajadores/as podrán elegir delegados/as sindicales de sus secciones sindicales, hasta un máximo de tres delegados/as por sección sindical, de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 trabajadores /as 1 delegado/a sindical; de 101 a 175 dos delegados/as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos que los previstos para delegados/as de empresas de 250 trabajadores /as o más, excepto el disfrute del crédito horario.

Los delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

medidas de carácter colectivo que afectan a las personas trabajadoras o a sus afiliados/as, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre las personas trabajadoras; celebrar reuniones y asambleas en los centros de trabajo, previa comunicación al empresario.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados /as de personal.

CAPÍTULO IX

Mejoras Sociales

Artículo 75. *Incapacidad temporal.*

1. El presente convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe la persona trabajadora, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá, como complemento salarial por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica, hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes *in itinere* se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador/a en el año natural, percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador/a en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 % de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Así mismo el trabajador/a percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

4. En el caso del personal de los centros de educación especial se estará a lo dispuesto en el artículo 110.

Artículo 76. *Pólizas de responsabilidad civil.*

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio deberán tener suscrita una póliza de responsabilidad civil, con suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro. Dicha póliza debe cubrir y garantizar la responsabilidad civil del Centro por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por cualquier miembro del personal afectado por este convenio, e incluirá la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con la titulación correspondiente y ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

Artículo 77. *Anticipo para víctimas de violencia de género.*

Las víctimas de violencia de género, reconocidas como tales por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades de su nómina ordinaria mensual, con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

Artículo 78. *Ayudas por nacimiento o adopción.*

El nacimiento o adopción de hijo/a otorgará el derecho a la persona trabajadora de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros, que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a con discapacidad.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 79. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas, los centros y el personal afectado por este convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Artículo 80. *Vigilancia de la salud.*

El empresario o empresaria, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

De forma general, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o la trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario/a o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 81. *Protección de la maternidad.*

1. En materia de protección de la maternidad se aplicará lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 82. *Plan de Emergencia.*

El empresario/a, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario/a deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Para dar respuesta a este apartado, todos los centros de trabajo deberán contar con un plan de emergencia actualizado según lo regulado por la legislación vigente, debiendo

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, se puedan compensar las dificultades que su presencia pueda originar.

Artículo 83. *Prendas de trabajo.*

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI) a cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física de la persona trabajadora. Para la elección, utilización y mantenimiento de los EPI, se seguirán las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.
2. A las personas trabajadoras se les dotará de los EPI adecuados en función de cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de proporcionar todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias.
3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, se renovarán en el momento que estén deterioradas, siendo preceptiva la entrega del material deteriorado.
4. La empresa pondrá a disposición de cada persona trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.
5. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a en función de lo dispuesto por los fabricantes deben utilizar los EPI únicamente para los usos previstos.
6. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para las personas trabajadoras en los centros de trabajo durante la jornada laboral. Deberán utilizar los EPI mientras estén expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, la persona trabajadora tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado facilitado por el empresario o la empresaria a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables la persona trabajadora, ésta no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y/o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 84. *Delegados de prevención.*

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados y las delegadas de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.
2. El crédito horario de los delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
b) El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

c) El destinado para acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.

f) El destinado a su formación.

g) Este crédito será independiente del que corresponda a la persona trabajadora si éste fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 85. *Formación e información en Seguridad y Salud Laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Esta formación se imputará con cargo a las 25 horas de formación establecidas en el artículo 62 del presente convenio.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo/persona a formar.

TÍTULO II

Desarrollo y clasificación profesionales

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 86. *Ordenación funcional.*

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

Puestos de actividad ordinaria: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.

Puestos de dirección y coordinación: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de dirección o coordinación que pueda percibir quien sea designado para ello por la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este puesto de actividad normal.

Artículo 87. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

Artículo 88. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

En los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo, y para cada grupo profesional, se identifican las competencias profesionales que las partes consideran más adecuado evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

2. El personal que preste sus servicios en los centros de atención especializada y en centro especial de empleo quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

– Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

– Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

– Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

– Personal Técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

– Personal Técnico Auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/Auxiliar. Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

También se incluirán todas aquellas personas trabajadoras con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

En el caso de que la persona trabajadora adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por este convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

La representación legal de las personas trabajadoras será informada de las personas trabajadoras que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

3. El personal que preste sus servicios en los centros educativos quedará integrado en alguno de los cinco grupos profesionales siguientes, de acuerdo con las funciones desempeñadas:

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada centro.

II. Personal docente. Realiza las funciones educativas y rehabilitadoras, coordinando y dirigiendo el trabajo de un grupo de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Profesor/a de Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesor/a de Primaria (Primaria, EBO, TVA).
3. Profesor/a de Educación Infantil.
4. Profesor/a de Audición y Lenguaje.
5. Profesor/a de Apoyo.
6. Profesor/a de Taller.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

III. Personal complementario titulado. El personal titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar aspectos del alumnado, en relación al alumnado y a su familia.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Psicólogo/a.
2. Pedagogo/a.
3. Psicopedagogo/a.
4. Otros titulados de grado superior o postgrado.
5. Logopeda.
6. Fisioterapeuta.
7. Trabajador/a social.
8. Otros titulados de grado medio o grado.

IV. Personal complementario auxiliar. Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria al alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo.

1. Educador/a de educación especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.
2. Cuidador/a.
3. Intérprete de lengua de signos.
4. Técnico Superior en integración Social.

V. Personal de administración y servicios generales. Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo V.1 Personal de administración.

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de 1.ª de administración.
3. Técnico/a de gestión administrativa.
4. Oficial/a de 1.ª de administración.
5. Oficial/a de 2.ª de administración.
6. Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.

7. Oficial/a de 1.ª de oficios.
8. Oficial/a de 2.ª de oficios.
9. Jefe/a de cocina.
10. Cocinero/a.
11. Ayudante de cocina.
12. Conductor/a.
13. Auxiliar de Servicios Generales.
14. Personal de servicios domésticos.

4. En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas anteriormente, así como la enumeración de los grupos profesionales y puestos de trabajo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos en una misma

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

organización. De la misma manera, en las empresas podrán existir otros puestos de trabajo específicos que se reflejarán en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo de cada empresa.

Artículo 89. *Promoción profesional.*

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

Sin perjuicio de las facultades en materia de contratación que corresponden al empresario o empresaria conforme al derecho de libertad de empresa:

– La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

– Los criterios para los procedimientos de ascenso o promoción profesional deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua.

La promoción de la persona trabajadora se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad de la persona trabajadora en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

Artículo 90. *Movilidad funcional dentro del grupo profesional.*

El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

– La pertenencia al grupo profesional.

– La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.

– El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 91. *Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.*

La movilidad funcional y la promoción profesional de las personas con discapacidad que pertenezcan al grupo de operarios puede conllevar, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Como se establece en el artículo 88 del presente convenio, la persona trabajadora con discapacidad que, perteneciendo al grupo de operario y con independencia de su cualificación, podrá promocionar al grupo de Técnico Auxiliar, cuando adquiera el desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional.

TÍTULO III

De los centros de atención especializada

Artículo 92. *Jornada de trabajo.*

La persona trabajadora de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una 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 de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas, salvo en los casos de jornada irregular.

Artículo 93. *Trabajo a turnos.*

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, la persona trabajadora en régimen de turnos, y cuando así 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.
2. Para la persona trabajadora en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1999, 2800); también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

TÍTULO IV

De los centros especiales de empleo

Artículo 94. *Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.*

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad.
2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio o normas posteriores que desarrollen, sustituyan o complemente este real decreto. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar la

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida.

3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:

a) Prestación de un trabajo retribuido.

b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.

d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

Artículo 95. *Jornada de trabajo.*

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1720 horas.

La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

Artículo 96. *Ausencias justificadas.*

La persona trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Artículo 97. *Permisos no retribuidos.*

La persona trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el artículo anterior.

Artículo 98. *Trabajo a turnos.*

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 las personas trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para las personas trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 99. *Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.*

En lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 o norma que lo sustituya o complemente, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatoria la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, si éstos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por los equipos profesionales del centro.

TÍTULO V

De los centros educativos

CAPÍTULO I

Tiempo de trabajo

Artículo 100. *Jornada de trabajo del personal docente.*

1. El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.250 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

La jornada semanal máxima para el personal docente será de 32 horas de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes, de las cuales se dedicarán a actividades lectivas un máximo de 25. La jornada diaria no podrá superar las 8 horas como máximo entre actividades lectivas y no lectivas.

2. El personal al que se le encomienden las funciones de director/a pedagógico/a, subdirector/a pedagógico/a, jefe/a de estudios o secretario/a incrementará su jornada anual como docente en un máximo de 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de esas funciones específicas.

3. Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos y alumnas. En Formación Profesional Básica, ciclos de enseñanzas postobligatorias, así como en los programas de transición a la vida adulta, la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo, consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos y alumnas.

Debido a las especiales características del sector de la educación especial, durante los recreos el profesorado estará a disposición del empresario/a para efectuar la debida atención de los alumnos y alumnas durante los mismos. Por este motivo, el tiempo del recreo para el personal docente que lo esté atendiendo, será considerado como de actividad lectiva.

4. Se entiende por actividad no lectiva toda aquella que, sin interactuar con los alumnos y alumnas, tenga relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor/a entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres y madres de alumnos/as o la gestión y administración de bibliotecas.

Artículo 101. *Jornada del personal complementario titulado y auxiliar.*

1. Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.545 horas, todas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

2. En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos y alumnas.

Artículo 102. *Jornada del personal de administración y servicios generales de centro educativo.*

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada media semanal de referencia será de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo la jornada diaria superar las 8 horas como máximo.

Artículo 103. *Vacaciones y períodos sin actividad.*

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente afectado por este Título tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos períodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se fijen para los alumnos y alumnas en el calendario escolar que dicte la administración educativa competente.

2. El personal complementario titulado y auxiliar tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, disfrutará durante el mes de julio de un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

No obstante, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio, al efecto de que los servicios queden debidamente cubiertos durante dicho mes, podrán establecer un régimen de dos turnos para el disfrute de estos 15 días adicionales, siempre que se disfruten todos dentro del mes de julio. Fijándose el primer turno del 1 al 15 de julio y el segundo del 16 al 31 de julio.

3. El personal complementario titulado y auxiliar, además de los períodos indicados en el punto anterior, y el personal de administración y servicios generales de los centros educativos además de los días de vacaciones establecidos en el artículo 51 de este convenio, disfrutará, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

4. Las empresas y las personas trabajadoras podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el que podrán ampliar la duración de las mismas, así como fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

5. Las referencias que se citan en este artículo, tanto si son vacaciones como períodos sin actividad, no forman parte del cómputo de la jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo establecida en este Convenio Colectivo.

Artículo 104. *Calendario laboral.*

El calendario laboral de los centros educativos, por su dependencia respecto del calendario escolar que establezca la administración educativa correspondiente, se establecerá por años académicos, comenzando el 1 de septiembre y finalizando el 31 de agosto, y en lugar de hacerlo por años naturales. De igual forma se utilizará como referencia el curso académico para el cálculo de los días de vacaciones y días de permiso a que tuviesen derecho las personas trabajadoras con relación laboral inferior al año.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

La empresa establecerá el calendario anual antes del 31 de octubre de cada curso escolar para cada centro.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 105. *Retribuciones.*

1. La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes en función de lo establecido en los respectivos Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El abono de estos salarios en la nómina del personal docente en pago delegado corresponde a la Administración Educativa competente. En ningún caso las empresas titulares de los centros educativos asumirán el abono de estas cantidades correspondientes a este personal, no estando obligadas a ello.

2. Con respecto al personal en pago delegado las partes se comprometen a que las nuevas retribuciones que se pacten no serán superiores, en conjunto, a las que las administraciones educativas competentes hayan comprometido su abono por dotación presupuestaria, sin que los centros deban hacerse cargo de cantidad alguna por la función docente en las materias objeto del concierto educativo y dentro los límites de jornada establecidos.

3. En las comunidades autónomas con competencias plenas en materia educativa se podrán pactar complementos retributivos para el personal que acuerden las organizaciones patronales y sindicales y la administración educativa de cada comunidad autónoma. Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones patronales y sindicales de conformidad con las mayorías previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El derecho de las personas trabajadoras al cobro de este complemento autonómico, en el caso del personal en pago delegado, estará condicionado a que su abono sea efectuado por la administración educativa competente. En ningún caso serán responsables de su abono los titulares de los centros educativos, ni estarán obligados a ello.

Artículo 106. *Tablas salariales personal docente en pago delegado.*

En materia de tablas salariales del personal docente en pago delegado se estará a lo dispuesto a los acuerdos que se alcancen en cada momento.

Artículo 107. *Plus de cargo del personal docente.*

El personal docente en pago delegado de los centros educativos concertados a quienes se les encomiende alguna de las funciones directivo-pedagógicas (director/a pedagógico, subdirector/a pedagógico, jefe/a de estudios, secretario/a y encargado/a de residencia), percibirán mensualmente los complementos reflejados en el anexo correspondiente de este convenio durante el tiempo que ejerzan dichas funciones. Cuando se trate de personal en pago delegado, el derecho a percibir los mencionados complementos estará condicionado a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo de los mismos, sin que los centros tengan que abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 108. *Plus de residencia e insularidad para el personal docente.*

El profesorado de los centros educativos concertados que perciba su remuneración por pago delegado tendrá derecho al plus de residencia cuando resida en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. Su cuantía será para cada puesto de trabajo la establecida en las tablas salariales correspondientes. En los centros educativos concertados el derecho

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

a dicho abono queda condicionado a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo del mismo, sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 109. *Complemento de antigüedad.*

1. El personal de los centros educativos tendrá derecho a un complemento de antigüedad consistente en el valor de un trienio por cada período de tres años de servicios efectivos prestados en la empresa. El importe de cada nuevo trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

2. Por tanto, al personal de los centros educativos no les será de aplicación el complemento de desarrollo y capacitación profesional que se regula en el artículo 34 del presente convenio y que sustituyó al antiguo CDP regulado en el artículo 36 del XIV Convenio, continuando vigente dicho complemento de antigüedad en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

CAPÍTULO III

Concierto educativo, incapacidad temporal, formación y premio de jubilación

Artículo 110. *Tratamiento de la incapacidad temporal en los centros educativos.*

1. Todas las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100 % de su retribución salarial total, incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

2. Para el caso de profesores/as 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.

El abono del mencionado complemento por incapacidad temporal al personal en pago delegado estará condicionado a que el mismo sea efectuado por la Administración Educativa correspondiente. Las empresas, por tanto, no abonarán cantidad alguna por este concepto.

No obstante, cuando una Comunidad Autónoma modifique estas condiciones en función de sus presupuestos o de sus decisiones administrativas, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras de este Convenio Colectivo adaptarán este artículo en dicho ámbito a la nueva situación.

3. Asimismo, todas las personas trabajadoras percibirán el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 111. *Extinción del concierto o subvención.*

1. Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor o profesora afectado sólo tendrá derecho a exigir de la empresa los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente convenio para centros no concertados, salvo que en el ámbito territorial de que se trate un acuerdo entre las organizaciones patronales y sindicales y la administración educativa competente regule esta circunstancia, en cuyo caso se estará a lo establecido en el mencionado acuerdo.

2. A las personas trabajadoras que se vean afectados por expedientes de regulación de empleo, extinción o modificación de contratos de trabajo, como consecuencia de la retirada de conciertos por decisión administrativa, se le aplicarán los

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

correspondientes acuerdos de centros en crisis o mantenimiento de empleo firmados por las administraciones educativas, patronales y sindicatos, o los que en el futuro puedan suscribirse.

Artículo 112. *Módulos económicos, garantía salarial.*

Cuando en los conciertos o subvenciones se establezca un módulo para salarios, los centros acogidos a los mismos o, en su caso, la administración por pago delegado abonará a los afectados el importe de dicho módulo. En ningún caso, por aplicación de los módulos económicos señalados, podrá percibir el trabajador o trabajadora una cantidad inferior a la que las tablas salariales del convenio establecen.

Artículo 113. *Premio por jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.*

1. Se establece para el personal docente de los centros concertados y pago delegado, un premio de jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad, y un mes más por cada quinquenio o fracción. Este premio de jubilación se transformará en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, de modo que las personas trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido, siempre que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente. En tanto la administración educativa no garantice la efectividad de dicha transformación, comprometiendo el abono de dicha paga extraordinaria, se mantendrá vigente el derecho de las personas trabajadoras a percibir el premio de jubilación antes descrito.

2. Esta paga extraordinaria por antigüedad en la empresa será liquidada durante la vigencia temporal de este convenio colectivo a aquellas personas trabajadoras cuya antigüedad, a la fecha de entrada en vigor del convenio, sea igual o superior a 25 años. En este caso, el importe de la paga se incrementará en una mensualidad extraordinaria más por quinquenio cumplido en la fecha de abono.

3. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio tengan cumplidos 56 o más años y que, a lo largo de su vigencia, alcanzarán al menos 15 años de antigüedad en la empresa y menos de 25, tendrán derecho a percibir una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa por importe de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido. Las empresas dispondrán del período de vigencia del convenio para hacer efectiva esta paga extraordinaria.

4. Las personas trabajadoras docentes recolocados al amparo de los acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la administración educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho del párrafo anterior o, en su caso, de lo previsto en los puntos 1 y 2 de este artículo. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con la efectiva alta en la misma, según su vigente relación contractual.

5. En el supuesto de que la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo durante la vigencia del convenio, por cualquiera de las causas previstas legalmente, la empresa vendrá obligada a abonarle la paga extraordinaria por antigüedad si reúne los requisitos de esta disposición.

6. El derecho a percibir la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa o, en su caso el premio de jubilación, establecidos en los números anteriores del presente artículo, quedara condicionado a que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente. En ningún caso serán responsables de su abono los titulares de los centros educativos, ni estarán obligados a ello.

7. Las organizaciones patronales y sindicales más representativas en el ámbito territorial correspondiente podrán acordar, con la administración educativa competente el

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

fraccionamiento y/o aplazamiento de dicho abono en la forma que decidan con el fin de asegurar la dotación presupuestaria suficiente para hacer efectivo este derecho a todas las personas trabajadoras que cumplan las condiciones fijadas.

Artículo 114. *Contratación personal docente.*

En los centros concertados la contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

La duración mínima de los contratos temporales del personal docente y del personal complementario será hasta el 31 de agosto del curso escolar para el que se contrata, excepto de los contratos de interinidad y de relevo en los que se estará a lo dispuesto en los mismos.

Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de 1 año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción.

En los centros concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas recibirá el 100 % de su retribución conforme a las tablas salariales del presente convenio, lo cual queda condicionado a que la administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 115. *Formación en centros educativos.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por este título tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral y que podrán acumularse en períodos de hasta 5 años, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional. Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador o trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.

2. El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración, computándose el tiempo de ausencia por tal motivo como tiempo de trabajo efectivo incluido dentro de los cómputos de jornada máxima establecidos para cada grupo profesional.

Disposición adicional primera. *Condiciones más beneficiosas.*

1. Habiendo perdido su vigencia el IV convenio colectivo provincial de Madrid, y habiendo sido sustituido en su integridad por el XVI convenio colectivo general, se reconoce, con carácter consolidado y como complemento personal las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando a 31 de diciembre de 1997 las personas trabajadoras acogidas al citado convenio colectivo de Madrid que las tuvieran consolidadas en ese momento y las vinieran percibiendo. No será de aplicación a estas personas trabajadoras las ausencias justificadas establecidas en los artículos 52 y 96 del presente convenio, y los que los regulen en los siguientes.

2. Las diferencias salariales que, globalmente y en cómputo anual, existan entre el convenio nacional y el derogado, se recogerán en un complemento personal con carácter consolidado que se fraccionará y abonará en las mismas mensualidades en que se divida el pago del salario base del convenio nacional; este complemento será devengado exclusivamente por el personal al que se refiere el apartado 1 anterior.

3. El personal técnico no titulado del subgrupo 4.º, del grupo I a que se refiere el artículo 10 del IX convenio y que desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, podrán disfrutar de veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro períodos, dos de los cuales coincidirán con las fiestas de Navidad y

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

4. Para el personal técnico no titulado del subgrupo 4, del grupo I, a que se refiere el artículo 10 del IX convenio colectivo, y desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, su jornada anual efectiva será de 1.589 horas.

Disposición adicional segunda. *Comisión paritaria sectorial estatal de formación.*

Las organizaciones firmantes de este convenio se adhieren al V Acuerdo nacional de formación suscrito el 10 de marzo de 2023 y publicado por resolución de 19 de mayo de 2023 de la Dirección General de Trabajo, en el «Boletín Oficial del Estado» de 31 de mayo de 2023.

De acuerdo con las funciones que en el acuerdo mencionado le son atribuidas, se constituirá en el plazo máximo de tres meses, a partir de la entrada en vigor de este convenio, la comisión paritaria sectorial estatal de formación, para el ámbito funcional del mismo, que estará compuesta por las partes firmantes de este convenio.

Se comunicará su constitución a la comisión mixta estatal de formación.

En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y el secretario/a, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de ambas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días naturales desde la fecha de comunicación de la solicitud de la reunión.

Se señala como domicilio de la comisión sectorial de formación, la sede social de AEDIS, calle Orense, 26, Primera Planta, Oficina 7, Madrid 28020.

La organización que aporta el domicilio de la comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción de los mismos.

Disposición adicional tercera. *Planes de igualdad.*

1. Las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia que será determinada por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a cuatro años y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

– Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudieran darse en la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Clasificación Profesional.
2. Proceso de selección y Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción profesional.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

5. Formación.
6. Retribución.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.
10. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. Se creará la comisión de igualdad en los tres meses siguientes a la publicación del convenio cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional cuarta. *Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinario o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como comunicación a la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

La intervención como interlocutores ante de la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras deberá fijar un régimen regulatorio alternativo, de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuelgue, poseerá eficacia personal general y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa en que se haya adoptado.

En caso de discrepancias entre las partes durante el periodo de consultas se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En lo no previsto por este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional quinta. *Cantidades en concepto de adelanto.*

Aquellas cantidades que las empresas hayan ido abonando por adelantado a las personas trabajadoras en concepto atribuible a cuenta de los incrementos salariales fijados en este convenio serán absorbibles y compensables.

Disposición adicional sexta. *Contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del XV Convenio.*

Las personas contratadas con anterioridad a la fecha de publicación del XV convenio mediante contrato a tiempo parcial se regirán por lo establecido en el artículo 19.1 del XIV Convenio de centros y Servicios de atención a las personas con discapacidad publicado el 9 de octubre de 2012.

Disposición adicional séptima. *Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario entre sindicatos y patronales.*

Se acuerda la constitución de un órgano de carácter específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de la atención a personas con discapacidad, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre derechos y las obligaciones preventivas del empresario/a y de los trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

El órgano se denomina «Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de la atención a personas con discapacidad».

Su sede se establece en el domicilio social de la comisión paritaria del XVI convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El Órgano paritario está compuesto por las organizaciones firmantes del presente convenio, y deberá tener al menos un representante por cada una de dichas organizaciones, siendo igual el número de componentes tanto de la parte social como de la parte patronal.

En la primera reunión que se celebre se designará un presidente/a y un secretario/a de entre sus miembros, recayendo la presidencia en un/a representante de la parte patronal y la secretaría en un/a representante de la parte sindical.

Los representantes señalados en los párrafos anteriores podrán asistir a las reuniones acompañados de los/as asesores/as que consideren necesarios.

Los miembros de Órgano paritario serán designados y sustituidos, en su caso, de una parte, por las distintas organizaciones patronales y de otra por las distintas organizaciones sindicales, firmantes del presente convenio.

Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo igual al de la vigencia del XVI convenio colectivo general, incluidas sus posibles prórrogas.

Las funciones del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de atención a personas con discapacidad, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario/a y de las personas trabajadoras en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de las personas trabajadoras del sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores y trabajadoras que carezcan de representación de las personas trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Recabar del Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como de los gobiernos autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

j) Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Disposición adicional octava. *Comisión Técnica.*

Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro de los tres meses siguientes desde la publicación del Convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

– Clasificación profesional.
– Análisis del esquema de previsión social.
– Análisis del absentismo.
– Revisión de la regulación de la Incapacidad Temporal.

Disposición adicional novena. *Igualdad de trato y no discriminación.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional décima. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional undécima. *Complemento de desarrollo y capacitación profesional establecido en la disposición transitoria quinta del XV Convenio Colectivo.*

1. 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) es 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 vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6 %. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzará a partir del 1 de enero de 2019.

3. Los niveles de desarrollo se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que el trabajador haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

4. La empresa podrá establecer las acciones formativas del trabajador como consecuencia de:

1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional, o
2) Planes formativos.

5. La empresa entregará al trabajador la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador el nivel de desarrollo devengado. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este convenio.

6. El nivel de desarrollo N1 se devengará de acuerdo a lo establecido en el presente apartado:

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016, percibirán el complemento del primer nivel (N1) de desarrollo y capacitación profesional desde el 1 de enero de 2019.

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio, de 2016 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo salario base del presente convenio siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer nivel (N1) de su complemento de desarrollo y capacitación profesional a partir del 1 de enero de 2022.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo N1 una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 7,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

7. El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 5,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

8. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

9. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Disposición transitoria primera. *Complemento de puesto XV Convenio.*

Debido al cambio de estructura ep las tablas salariales entre el XIV y XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, se establece un complemento específico para los cinco puestos que al encuadrarse en la nueva estructura profesional tienen un salario base menor que el salario base recogido para dicho puesto en el anterior convenio.

Todos estos puestos se encuadran en el nuevo convenio en el grupo profesional: III Personal Técnico en el apartado uno: Personal Técnico Superior y por tanto su acomodo salarial se hizo en función a la siguiente fórmula:

Salario Base del puesto según tablas XIV Convenio – 1157, 21 = Complemento de puesto del XV Convenio.

Estos puestos son:

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de producción.
3. Jefe/a 1 ª de administración.
4. Adjunto a la producción.
5. Técnico/a de gestión administrativa.

Este complemento tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revalorizable en función de los incrementos que experimente el salario base.

Disposición transitoria segunda. *Auxiliar Técnico Educativo.*

El personal Auxiliar Técnico Educativo (ATE) podrá seguir siendo utilizado por los centros educativos manteniendo los mismos requisitos que actualmente tiene este personal en el XIV Convenio, con la pertinente actualización salarial, establecida por este convenio colectivo, en tanto en cuanto no se den las siguientes condiciones:

1. Que en los pliegos de la Administración competente exija este puesto en concreto y con esta titulación de Personal Técnico Superior de Integración Social.
2. Que los actuales ATE cumplan con los requisitos de titulación u homologación que exija la Administración competente.

Si se dieran las citadas condiciones, los ATE se homologarán al puesto de trabajo de Técnico Superior de Integración Social y percibiendo el salario de Técnico Superior Nivel 1.

Disposición transitoria tercera. *Intérprete de Lengua de Signos.*

En previsión de que la titulación exigida para el ejercicio del Intérprete de Lengua de Signos se modifique, la comisión negociadora se reunirá en el plazo máximo de tres meses con el fin de proceder a las modificaciones necesarias en la clasificación profesional de este convenio.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Disposición transitoria cuarta. *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.

Disposición transitoria quinta.

En el plazo máximo de tres meses desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los desarrollos curriculares de la nueva formación profesional, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, la comisión negociadora se reunirá para modificar, si procede, los supuestos que se puedan contratar bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo al personal docente.

Con la introducción del sistema de formación profesional regulado por la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional, los centros de FP van a poder impartir todos los grados que la misma contempla, desde el grado A hasta el Grado E.

Los grados A, B y C son formaciones de duración menor a un curso académico, en algunos casos de unas pocas horas. La oferta de estos grados por parte de los centros requerirá de una flexibilidad mayor en la contratación de los docentes, y en este contexto tiene sentido utilizar la figura del contrato fijo discontinuo.

Disposición transitoria sexta. *Aplicación del SMI.*

Para la aplicación correcta del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que el trabajador/a percibe, como mínimo, 1.134 euros mensuales en los términos que establece el mencionado Real Decreto.

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.

Disposición final.

Los efectos de este convenio entrarán en vigor a partir de su publicación en el BOE salvo en los artículos donde expresamente se han acordado otras fechas.

ANEXO I

Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros educativos

Para cada uno de los puestos de trabajo relacionados en el articulado, se define en el presente anexo su competencia general, entendida como un resumen de los cometidos y funciones esenciales de dicho puesto.

En determinados supuestos se señala asimismo la referencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a los efectos de mejor comprender las

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

realizaciones profesionales, los criterios de realización y la formación necesaria para el mejor desempeño de dicho puesto.

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

Independientemente del personal que ocupe los puestos de trabajo del Grupo I, entre los profesionales docentes, podrá la empresa nombrar, de acuerdo a la normativa vigente, los siguientes cargos directivos-pedagógicos de carácter temporal: Director/a Pedagógico/a; Subdirector/a Pedagógico/a, Jefe/a de Estudios, Encargado/a de Residencia. Este nombramiento supone para los profesionales designados, una ampliación temporal de sus funcionales pedagógicas que llevará aparejada una ampliación de su jornada laboral y una compensación económica que se especifican en las tablas salariales correspondientes, recuperando las condiciones generales del resto del personal docente en el momento que se produzca el cese de dicho cargo.

II. Personal docente. Realiza las funciones educativas y rehabilitadoras, coordinando y dirigiendo el trabajo de un grupo de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales.

Se exige titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas educativas que las regulan.

1. Profesor/a de Educación Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).
2. Profesor/a de Educación Primaria (Primaria, EBO, TVA).
3. Profesor/a de Educación Infantil.
4. Profesor/a de Audición y Lenguaje.
5. Profesor/a de Apoyo. Competencia general: Realiza la actividad docente en los niveles y materias que le son propios por su titulación y especialidad universitarias, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico del centro educativo y de acuerdo con la legislación vigente. Desde el conocimiento de la naturaleza y las características de las diferentes discapacidades de los alumnos, y mediante el dominio de las técnicas y estrategias adecuadas, diseña y ejecuta el currículum pedagógico para conseguir el mayor grado de desarrollo integral de los alumnos.
6. Profesor/a de taller. Competencia general: Interviene en el proceso educativo de los alumnos con discapacidad, en coordinación con el grupo de profesores del nivel correspondiente y bajo las directrices del jefe de estudios, en los estudios postobligatorios dirigidos a la orientación y a la formación laboral o pre laboral (Formación Profesional, PCPIs, transición a la vida adulta, aprendizaje de tareas, etc.). Instruye a los alumnos en la adquisición de conocimientos y de las técnicas adecuadas en la realización de trabajos de la rama de actividad propia de su cualificación.

Referencia CNCP: Nivel 3 o superior. Diferentes familias profesionales según ciclo formativo.

III. Personal complementario titulado. El personal complementario titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar aspectos del alumnado, en relación al propio alumno o alumna y a su familia.

Se exige titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas educativas que las regulan.

1. Psicólogo/a.
2. Pedagogo/a.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

3. Psicopedagogo/a. Competencia general: Interviene en todos los procesos psicológico/pedagógicos que afectan al aprendizaje, o que de éste se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud, etc., Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con los alumnos y colabora con éstos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o los responsables legales de los alumnos.

4. Otros titulados/as de grado superior o postgrado. Competencia general: Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propios de la titulación por la que han sido contratados.

5. Logopeda. Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas más adecuados, rehabilita los trastornos de la voz, la audición, el lenguaje y el habla de los alumnos aplicando técnicas de comunicación alternativas y/o aumentativas. Informa y asesora al resto de profesionales del centro y en su caso, a las familias y/o responsables legales de los alumnos sobre los resultados de las exploraciones y evaluaciones, así como de las fórmulas de colaboración en la consecución de esa rehabilitación. Evalúa y programa los tratamientos específicos de la materia. Dota de sistemas alternativos y/o aumentativos de comunicación. Participa en la elaboración de las intervenciones y los tratamientos individuales y/o grupales relacionados con la alimentación y con la comunicación funcional.

6. Fisioterapeuta. Competencia general: De acuerdo con los conocimientos y técnicas más adecuados se encarga de la prevención, mantenimiento y/o mejora de las alteraciones referentes al aparato locomotor-neurológico. Coordina, asesora, evalúa y realiza los tratamientos fisioterapéuticos. Asesora sobre temas de ergonomía y aplicación de ayudas técnicas al alumnado del centro educativo.

7. Trabajador/a social. Competencia general: Con los conocimientos específicos proporciona prestaciones técnicas al alumnado que se encuentra en graves dificultades para acceder al uso normalizado de los sistemas ordinarios de protección social. Arbitra equipamientos sustitutivos del hogar del alumno. Atiende las disfunciones básicas, corrigiéndolas o, en todo caso, compensándolas. Todo ello en coordinación con los tutores legales del alumno y los profesionales que atienden al alumnado con necesidades educativas especiales en el centro educativo.

8. Otros titulados/as de grado medio o grado. Competencia general: De acuerdo a los conocimientos y técnicas propios de la titulación por la que han sido contratados, realizan las funciones propias de su especialidad.

IV. Personal complementario auxiliar. Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria al alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo.

1. Educador/a de Educación Especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos. Competencia general: Acompaña a un grupo de alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE) en la realización de las actividades relacionadas con los programas de autonomía personal e higiene y de enseñanza-aprendizaje durante el periodo escolar, utilizando metodología, técnicas y recursos, bajo la supervisión del tutor docente de dicho grupo de alumnos del centro educativo, para satisfacer las necesidades básicas del ACNEE respecto del aseo, la alimentación, el descanso y la interacción con el grupo, procurando su autonomía y garantizando la seguridad del mismo, cumpliendo con la normativa aplicable en los centros educativos.

Referencia CNCP: Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos. Nivel 3.

2. Cuidador/a. Competencia general: Presta servicios complementarios para la asistencia y atención de personas con discapacidad en el centro educativo donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias y los procedimientos diseñados por el equipo interdisciplinar competente para mantener y mejorar su autonomía personal y sus

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

relaciones con el entorno. Podrá también prestar su servicio en el acompañamiento fuera del centro educativo en actividades programadas en el Plan de Centro Anual, así como en los desplazamientos desde el domicilio hacia el centro y desde éste hacia aquél. También podrá satisfacer las necesidades básicas del alumnado respecto de la alimentación del mismo aplicando las técnicas necesarias para procurar su autonomía.

Referencia CNCP: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Nivel 2. Técnico de atención a personas en situación de dependencia. CFGM.

3. Intérprete de lengua de signos. Competencia general: Interpreta la Lengua de Signos Española y/o de otras lenguas de signos del Estado Español, así como del Sistema de Signos Internacional a las lenguas orales oficial y cooficiales del Estado español y viceversa, y realiza las actividades de guía interpretación de personas sordociegas, utilizando correctamente los sistemas lingüísticos que intervienen en el proceso de comunicación y aplicando las técnicas adecuadas de interpretación según el modelo y tipo de servicio. Exige titulación de Formación Profesional de Grado Superior.

Referencia CNCP: Nivel 3.

4. Técnico Superior en Integración Social. Competencia general: Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional.

Referencia CNCP: Familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Nivel 1.

V. Personal de administración y servicios generales. Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo V.1 Personal de administración.

1. Jefe/a de administración. Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión. Nivel 3.

2. Jefe/a de 1.ª de administración. Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión. Nivel 3.

Asciende al puesto de trabajo de Jefe de administración tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

3. Técnico/a de gestión administrativa. Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoria, financiera, comercial,

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y Gestión. Nivel 3.

4. Oficial/a de 1.ª de administración. Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, trascripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

5. Oficial/a de 2.ª de administración. Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un Jefe u Oficial de 1.ª Realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, trascripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

Asciende al puesto de trabajo de Oficial/a de 1.ª de administración tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

6. Auxiliar de gestión administrativa. Competencia general: Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

Subgrupo V.2. Personal de servicios generales.

7. Oficial/a de 1.ª de oficios. Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de

ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

8. Oficial/a de 2.ª de oficios. Competencia general: A las órdenes de un Jefe u Oficial/a de 1.ª de oficios, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

Asciende al puesto de trabajo de Oficial/a de 1.ª de oficios tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas. La primera evaluación se realizará antes del 31 de diciembre de 2015.

9. Jefe/a de cocina. Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

Referencia CNCP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

10. Cocinero/a. Competencia general: Desarrolla los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

11. Ayudante de cocina. Competencia general: Se encarga de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Referencia CNCP: Operaciones básicas de cocina. Nivel 1.

12. Conductor/a. Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Conducción de autobuses. Nivel 2.

13. Auxiliar de servicios generales. Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

14. Personal de servicios domésticos. Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

ANEXO II

Tablas salariales Centros de Atención Especializada y 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

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

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

ANEXO III

Formulario de consulta a la Comisión Paritaria del Convenio

A la comisión paritaria del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Consultante: .....

.

(Nombre, dirección y teléfono).

a) Empleado (puesto de trabajo): .....
b) Empresa (cargo): .....
c) Organización sindical (cargo): .....

Empresa: .....

.

(Nombre, dirección y teléfono).
Actividad: .....

.

(Principal, secundaria).
Pertenece a alguna asociación empresarial: .....
(Especificar a cuál o cuáles).
N.º trabajadores: .....
N.º afectados: .....

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

Puestos de trabajo: .....
Funciones que desarrollan los afectados: .....
.....
(Especificar la actividad principal y la secundaria).

Representantes de los trabajadores:

Sindicatos: Sí: ..... No:.....
CC.OO.: ...../.....%
UGT: ...../.....%
Otros: ...../.....%
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta: .....
.....
Artículos del Convenio que afectan a la consulta: .....

ANEXO IV

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente:

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14,15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el ANEXO II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

– Se creara en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características y necesidades.

Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias.

Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

cve: BOE-A-2025-7169
Verificable en https://www.boe.es