



# Convenio Colectivo Centros Especiales de Empleo de Galicia

ÁREA	Galicia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	82000775012003	ACTUALIZACIÓN	2025/08/05
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOG 148 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-centros-especiales-de-empleo-de-galicia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-centros-especiales-de-empleo-de-galicia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Centros Especiales De Empleo. Última actualización a: 05-08-2025 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOG 148 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 189 - Miércoles, 4 de octubre de 2023)

RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Visto el texto del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, que se suscribió en fecha 28 de junio de 2023, entre la representación empresarial de Cegasal y Aspais y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 28 de agosto de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa

Directora general de Relaciones Laborales

## **ANEXO.- CONVENIO COLECTIVO GALLEGO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

Preámbulo:

Este convenio se formula no solo con la finalidad de regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras en los centros especiales de empleo de Galicia sino que, además, viene a ser un compromiso social entre la patronal de los centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo en Galicia-Cegasal, junto con los sindicatos FESP de la UGT-Galicia y Federación Enseñanza de CC.OO. de Galicia, a través del cual se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr las finalidades de integración sociolaboral que motivaron el nacimiento de los centros especiales con la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, hoy 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.

Se formula como un convenio de mínimos que podrá ser superado en el ámbito de las empresas en la medida de los resultados económicos. Se establece como un medio de clarificación de la aplicabilidad tanto del presente convenio como de los convenios sectoriales correspondientes, en función de la actividad de cada centro especial de empleo.

Lo dispuesto en este convenio colectivo se aplicará a las personas trabajadoras con discapacidad y, además, a aquellas personas trabajadoras que, sin superar su conjunto el 30 por 100 de la plantilla y aun no teniendo la condición legal de persona con discapacidad, trabajen por cuenta ajena en los centros especiales de empleo o se dediquen a la prestación de servicios de ajuste personal y social en los términos previstos en el artículo 43.1 de 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.

Las partes firmantes marcan como uno de sus objetivos adaptar la regulación y las prácticas de los centros especiales de empleo a las realidades actuales y su adecuación plena a la Convención de derechos de las personas con discapacidad como fórmulas de creación de empleo para personas con discapacidad integrantes de unos mercados de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles.

El funcionamiento de los centros especiales de empleo y su relación con las personas trabajadoras con discapacidad se regirán por los siguientes principios:

1. El respeto a la dignidad, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar decisiones, y la independencia de las personas.
2. La no discriminación.
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
4. El respeto por la diferencia.
5. La igualdad de oportunidades.
6. La accesibilidad.
7. La igualdad entre el hombre y la mujer.

Los firmantes valoramos que los centros especiales de empleo de economía social, sin ánimo de lucro y

emprendimiento colectivo son el instrumento adecuado para lograr los objetivos anteriormente enumerados.

Finalidades de los centros especiales de empleo:

Generar empleo, un fin en sí mismo, bajo las siguientes premisas:

Un empleo digno, ofreciendo oportunidades de trabajo productivo, con un salario acorde al puesto desempeñado y al sector de actividad, que garantice la seguridad y salud en el trabajo, que ofrezca perspectivas de desarrollo profesional y personal, que garantice la participación de la persona trabajadora en las decisiones que afecten al desarrollo de su trayectoria laboral y que garantice y promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

Con condiciones laborales adaptadas a las condiciones individuales de cada persona trabajadora con discapacidad.

Prestando servicios de apoyo personal, social y laboral para mejorar las condiciones de empleabilidad y el desarrollo profesional.

Con este marco planteamos una fórmula de emprendimiento colectivo que genere directamente puestos de trabajo para personas con discapacidad, siendo el promotor de dicha fórmula las entidades del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad y/o sus familias.

La Observación General de la ONU núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo da cobertura al autoempleo, al emprendimiento colectivo en cooperativas y a otras fórmulas de empresas propias; nada impide que la promoción de empresas propias y oportunidades empresariales sean de las propias organizaciones que las representan y defienden sus derechos. Al contrario, en un mercado de trabajo y en unos entornos laborales cada vez más excluyentes y que cada vez generan menos oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, las iniciativas de la sociedad civil a través de la generación de empresas sociales son un instrumento eficaz para promover la inclusión laboral.

Por todo lo expuesto:

Los sindicatos FESP de la UGT-Galicia y Federación de Enseñanza de CC.OO. de Galicia y la patronal de los centros especiales de empleo sin ánimo de lucro de Galicia Cegasal acuerdan suscribir este pacto en forma de convenio colectivo de ámbito autonómico, adecuando, desarrollando y adaptando a la realidad concreta de los CEE en Galicia a las condiciones que se establecen en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

## **Sección 1ª. Ámbito territorial, funcional y personal**

---

### **Artículo 1. Ámbito**

Este convenio regula las relaciones laborales de la totalidad de las personas trabajadoras, tengan o no discapacidad, que presten sus servicios por cuenta ajena y dentro de la organización de las empresas o entidades que tengan reconocida la condición de centro especial de empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia, según las condiciones que se recogen en este artículo.

A efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de centros especiales de empleo que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura de este convenio considerará las disposiciones aplicables a cada uno de los centros en función de la siguiente tipología:

a) Centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo.

1. Asociaciones, fundaciones u otras entidades representativas de personas con discapacidad, que no tengan

ánimo de lucro, que tengan reconocido su carácter de social en sus estatutos, y cuyos socios o patronos sean, al menos, el 75 %, personas con discapacidad o familias de personas con discapacidad. Que reviertan los beneficios en las propias personas trabajadoras o en acciones que favorezcan la integración de las personas con discapacidad y siempre que la gestión del centro especial de empleo no sea su principal o única actividad.

Sociedades cooperativas y sociedades laborales, siempre que la participación mayoritaria pertenezca a personas con discapacidad o a las entidades señaladas en el párrafo anterior, sea de manera directa o indirecta, conforme a la legislación vigente.

2. Sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas en el apartado 1, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de comercio, y siempre que en todos los casos en sus estatutos o en acuerdo social se obligue a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo, en todo caso, la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

En el caso de producirse un cambio normativo que dé prevalencia a los convenios sectoriales frente a los de empresa, estos centros especiales de empleo aplicarán los convenios colectivos sectoriales de empresa principal existentes o de la empresa en caso de ser más beneficioso en cada uno de los sectores en que la actividad productiva del centro se encuadra.

b) Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo cuya actividad no está regulada por un convenio colectivo sectorial o empresa:

Mientras no exista convenio colectivo sectorial de aplicación, estos centros especiales de empleo aplicarán el presente convenio colectivo o el de empresa en caso de ser más beneficioso, y la tabla salarial que recoge el anexo II.

c) Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo cuya actividad está regulada por un convenio colectivo sectorial o de empresa:

Estos centros especiales de empleo aplicarán los convenios colectivos sectoriales existentes, o el de empresa en caso de ser más beneficioso, en cada uno de los sectores en los que la actividad productiva del centro se encuadra.

## **Sección 2ª. Vigencia, prórroga y denuncia**

---

### **Artículo 2. Ámbito temporal**

El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

Se entenderá prorrogado de año en año si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia con, al menos, un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

En caso de ser prorrogado, el incremento de las tablas salariales será el correspondiente al del IPC real del año anterior, y se aplicará en el mes de enero del año siguiente.

En caso de denuncia del convenio, el plazo para la convocatoria para la constitución de la mesa negociadora será de un (1) mes.

## **Sección 3ª. Compensación y absorción**

---

### **Artículo 3. Compensación y absorción**

Aquellas personas trabajadoras a las que en el momento de la entrada en vigor del convenio se les estuviese aplicando otro convenio y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo o tuviesen reconocidos y vengan disfrutando de complementos salariales ad personam, tendrán derecho a que se mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, y se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

Se entiende que son complementos ad personam, los recogidos en el artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores que atienden a las condiciones personales de la persona trabajadora y que suponen un plus sobre las circunstancias necesarias para ostentar una categoría profesional, tales como experiencia, conocimientos especiales, titulaciones y otros de naturaleza semejante.

Quedan expresamente excluidos los complementos de puesto de trabajo, es decir, aquellos que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional.

La percepción de estos complementos de puesto depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable y no son considerados condición más beneficiosa.

A título meramente enunciativo, son complementos de puesto de trabajo los de disponibilidad, funcional, coordinación, nocturnidad, festivos, frío, distancia, asistencia, puesto, especial de prolongación de jornada, turnicidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, etc.

Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio viniesen disfrutando de una jornada inferior a la establecida en este mantendrán, con carácter estrictamente personal, dicha jornada como garantía personal. Esta menor jornada reconocida como garantía personal será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación de este convenio.

### **Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva**

Serán considerados no negociables en ámbitos inferiores al presente convenio el período de prueba, las normas de seguridad e higiene en el trabajo y las demás recogidas en el Estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 5. Derecho supletorio**

Para lo no previsto en este convenio habrá que atenerse a lo establecido en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

## **Sección 4ª. Comisión Paritaria**

---

### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria que tendrá su sede en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, y estará integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como

órgano de interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un máximo de seis (6) representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de los empresarios, en proporción a su representatividad. Los acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes, representantes de empresarios y trabajadores, se considerarán parte del convenio colectivo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

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

- a) Resolución de las cuestiones derivadas de interpretación y aplicación del presente Convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo, para lo cual dispondrá de quince (15) días hábiles a contar desde la fecha de la comunicación a la Comisión de la existencia del conflicto.
- d) Revisión y actualización de las tablas salariales conforme al criterio de actualización recogido en el presente convenio.
- e) Comprobar el convenio colectivo aplicable a los centros especiales de empleo que no son de iniciativa social y emprendimiento colectivo registrados en Galicia.

A tal efecto, dichos centros especiales de empleo, en el plazo máximo de los seis (6) meses siguientes a la publicación en el DOG del presente convenio, deberán remitir a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

1. Epígrafe declarado a efectos del IAE.
  2. Código CNAE declarado.
  3. Actividad indicada en la comunicación de apertura del centro de trabajo.
  4. Actividad declarada en la inscripción en la Seguridad Social.
  5. Escritura pública inscrita en el Registro Mercantil, acreditativa del objeto social actual.
  6. Últimas cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil.
  7. La memoria anual más reciente prevista en el artículo 8 del Decreto 200/2005, de 7 de julio, por el que se regula la autorización administrativa y la inscripción en el Registro Administrativo de Centros Especiales de Empleo de Galicia, y su organización y funcionamiento (DOG de 19 de julio).
- f) Determinar si los centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo registrados en Galicia están en condiciones de aplicar los convenios colectivos sectoriales.

A tal efecto, dichos centros especiales de empleo, en el plazo máximo de los seis (6) meses siguientes a la publicación en el DOG del presente convenio, deberán remitir a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

1. Últimas cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil.
  2. Informe de la evolución de los salarios de los últimos tres años.
- g) Cualquier otra función que les sea adjudicada por precepto legal.

## **Sección 5ª. Régimen de trabajo**

---

## **Artículo 7. Jornada de trabajo**

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán la jornada laboral máxima anual de 1.720 horas, con distribución irregular de la jornada con la finalidad de que se complete al final del año la jornada pactada.

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

El comienzo y final de la jornada serán en el puesto de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias y 40 semanales, con un descanso mínimo de día y medio a la semana.

La distribución de la jornada laboral será establecida de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo, respetando en todo caso los márgenes legales de jornadas máximas y de descansos, y teniendo en cuenta las especiales condiciones de las personas trabajadoras con discapacidad. Cuando, por circunstancias de estacionalidad de la carga de trabajo, no sea posible una distribución de la jornada ajustada a estos parámetros, la Comisión Paritaria podrá acordar una distribución diferente.

Sin perjuicio de lo anterior, preferentemente la jornada será en régimen de jornada continuada y de lunes a viernes.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 20 minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Movilidad entre centros de trabajo o para la realización de actividad fuera del centro de trabajo habitual:

El tiempo que se invierta en estos desplazamientos dentro de la jornada laboral será considerado tiempo efectivo de trabajo, y la empresa debe poner los medios necesarios a disposición de la persona trabajadora, haciéndose cargo de los gastos de desplazamiento en transporte público, privado, gasolina, medios de comunicación, etc.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Además de registrar la hora de inicio y fin, las empresas también podrán registrar el tiempo de trabajo efectivo, así como los tiempos de descanso de cada persona trabajador.

No son trabajo efectivo los siguientes períodos de tiempo:

- a) El de acceso o salida del trabajo.
- b) El de aseo o cambio de ropa.
- c) El de transporte al centro de trabajo.
- d) El dedicado a la comida para las personas trabajadoras que opten por comer en el centro de trabajo; se considerará tiempo de trabajo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario por razones de trabajo en misión (vitivinícola, en el monte, etc.) y tenga que comer en ese mismo lugar de trabajo.
- e) El descanso durante la jornada.

Medios de registro: se priorizará el registro telemático (mediante ordenador, teléfono móvil corporativo, tarjeta, huella dactilar, etc.), si bien también será válido el registro en soporte documental (papel).

Cualquier incidencia que la persona trabajadora tenga con el sistema de fichaje deberá ser comunicada a su superior jerárquico.

## **Artículo 8. Horas extraordinarias**

De conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 13 del Real decreto 1368/1985, está prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En este último caso, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso equivalente al triple de las horas extraordinarias realizadas y, subsidiariamente, se abonará como un incremento del doble del valor de la hora ordinaria.

## **Artículo 9. Calendario laboral**

En el mes de diciembre del año anterior, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras elaborarán un calendario laboral.

El calendario deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Turnos de trabajo, si fueran necesarios.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales y otros días inhábiles.
- Vacaciones.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo.

## **Artículo 10. Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 32 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, o de 24 días laborales, siempre que en este último caso haya acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Las vacaciones en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

El período de vacaciones se establecerá en el calendario laboral de común acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, y se disfrutará preferentemente en el verano.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos de dieciséis (16) días naturales, atendiendo a las necesidades o preferencias personales de las personas trabajadoras y de acuerdo con la empresa. Al menos uno de los períodos de dieciséis (16) días deberá disfrutarse en el verano.

Las personas trabajadoras con cargas familiares tendrán preferencia en el establecimiento del período de vacaciones en función de las vacaciones escolares.

Cuando, por circunstancias de estacionalidad de la carga de trabajo, no sea posible una distribución de las vacaciones ajustada a estos parámetros, la Comisión Paritaria podrá acordar una distribución diferente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados. Estas se calculan por doceavas partes y se computa como mes completo su fracción.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una IT

derivada de una enfermedad profesional o accidente laboral, de una enfermedad común o accidente no laboral, del embarazo o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de maternidad o paternidad o con los períodos de riesgo durante el embarazo, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato, salvo acuerdo en contrario.

## **Artículo 11. Licencias y permisos**

Todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio tendrán derecho a las siguientes ausencias retribuidas, previo aviso y con la justificación posterior, en su caso:

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio o formalización de parejas de hecho.
- b) 15 días naturales en caso de separación legal o divorcio, desde la presentación de la demanda. En caso de separación y divorcio de mutuo acuerdo, se generará un único derecho por ambos aspectos.
- c) 1 día natural en caso de boda de hijos, hijas, hermanos, hermanas, madres y padres.
- d) Por el tiempo necesario para asistir o acompañar a hijos/as menores de 16 años o familiares en situación legal de dependencia, a cargo de la persona trabajadora, a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, debiendo acreditar dicho permiso con el correspondiente justificante en el que deberá constar la hora de consulta; sin tal requisito no se abonará cantidad alguna. Asimismo, deberá avisar a la empresa previamente a efectos de reorganizar la actividad productiva.
- e) 7 días naturales en los casos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente acreditada. 6 días en este mismo supuesto en el caso de nietos, nietas, hermanos, hermanas, padres, madres, abuelos y abuelas de uno o de otro cónyuge.

En los casos de intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave, el inicio del disfrute de estos días no tendrá que coincidir necesariamente con el hecho causante, pero deberán disfrutarse de manera continuada, no pudiendo distribuirse de manera fraccionada.

- f) 1 día natural por defunción de familiares hasta el tercer grado, para asistencia a funeral. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros desde el domicilio de la persona trabajadora, el plazo será de 2 días naturales.
- g) 1 día natural por traslado de su domicilio en la localidad de residencia, y 2 días naturales si es fuera de la localidad de residencia.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal al que se refiere el artículo 37.3.d) del Estatuto de los trabajadores.
- i) 4 días al año para la atención de asuntos propios, sin justificación y previo aviso de al menos 15 días. En el caso de coincidencias de días solicitados por más de una persona trabajadora que afecten a la organización del trabajo, la empresa podrá denegar el derecho en ese día concreto.

Además, las personas trabajadoras con una edad igual o superior a 55 años tendrán derecho a disfrutar anualmente de los siguientes días de libre disposición:

- 2 días en caso de personas trabajadoras con 15 años de antigüedad en la empresa.
- 3 días en caso de personas trabajadoras con 20 años de antigüedad.
- 4 días en caso de personas trabajadoras con 25 o más años de antigüedad.

En caso de que estas personas trabajadoras tuviesen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 65 %, se duplicarán los días de libre disposición señalados anteriormente.

Estos días de libre disposición se regularán conforme a lo establecido para los días de asuntos propios,

debiendo ser disfrutados, en cualquier caso, dentro del año natural.

j) Para facilitar su promoción y formación, las personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, previa solicitud y posterior justificación. Igualmente, se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencias para los exámenes de oposiciones a las administraciones públicas. En el caso de exámenes oficiales, se extiende este permiso a la jornada completa al objeto de que no impida o perturbe los resultados académicos.

- Preferencia para elegir turno de trabajo.

- Adaptación de la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación continua.

- Para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional o formación continua cuyo contenido esté relacionado con el puesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del Real decreto 427/1999, de 12 de marzo.

Cuando la asistencia sea obligatoria o cuando coincidan varias peticiones, se establecerá un sistema de rotación, de tal modo que pueda ir accediendo todo el personal afectado.

En los supuestos de asistencia obligatoria o traslado a solicitud de la empresa para la realización, se compensará horariamente, con el consiguiente pago de compensación por desplazamiento cuando este exista.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La referida reducción de jornada 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, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que de berá comunicar por escrito.

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

l) Los días 24 y 31 de diciembre serán días inhábiles a todos los efectos y no recuperables.

Si, por necesidades de servicio, no se pudiese disfrutar de los días 24 y 31 de diciembre, se facilitará un descanso en enero del siguiente año equivalente a dos horas por cada hora trabajada.

m) La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, para participar en acciones de orientación, formación, readaptación profesional, situaciones de fecundación asistida y preparación al parto, con derecho a la remuneración que le corresponda, de acuerdo con lo que establece el Real decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Cómputo de los permisos:

El permiso del apartado a) se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediera en día no laborable.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica que se recogen en el apartado e), el día inicial será el señalado al efecto por la propia persona trabajadora, quien podrá determinar libremente la fecha de inicio, en

tanto subsista el hecho causante, pero deberán disfrutarse de manera continuada, sin que puedan distribuirse de manera fraccionada.

El cómputo de los restantes permisos del presente artículo se disfrutarán en días laborales y se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

## **Artículo 12. Permisos no retribuidos**

Un mes de permiso sin salario pero computado como antigüedad, por cuidado de familiares hasta el 2º grado, debidamente acreditados. Solo se podrá solicitar una vez cada dos años y es preciso tener una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.

## **Artículo 13. Reducción de jornada**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a alguna persona menor de catorce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

3. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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.

En todos los supuestos, excepto por motivos de violencia de género, que será a partir de su justificación, se requerirá una antelación de veinte (20) días tanto para la petición de reducción de jornada como para solicitar la vuelta a la jornada completa.

## **Artículo 14. Maternidad, paternidad y adopción/acogimiento**

Se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa de aplicación.

## **Artículo 15. Excedencias**

- Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece la persona trabajadora sea un sindicato representativo.

- La empresa podrá conceder excedencia forzosa cuando lo solicite la persona trabajadora por razones de ampliación de estudios, promoción de la persona trabajadora dentro del sector, funciones sindicales, etc.

- A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones, tendrá derecho la persona trabajadora, previa solicitud, a disfrutar de excedencia con reserva del puesto de trabajo y cómputo de

antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

- Toda persona trabajadora con discapacidad que acredite pasar a prestar servicios retribuidos en una empresa ordinaria tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo máximo de un año con reserva de plaza.

- Excedencia por cuidado de hijos e hijas: para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, con reserva de plaza que se computará a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora podrá solicitar durante el primer año la reincorporación a su puesto con un preaviso de 20 días y de 30 días a partir del primer año, aunque no haya finalizado el período de la concesión. Podrá solicitarla indistintamente el padre o la madre.

- El personal titulado del grupo 2, con una antigüedad mínima de tres (3) años en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por un año, prorrogable excepcionalmente por otro más, para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a las personas graduadas universitarias que quieran hacer licenciaturas o cuando, estando en posesión de estas, pretendan realizar el doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior será extensivo a las personas trabajadoras que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

- Excedencia por cuidado de familiares: la persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, con una duración máxima de un año; la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días al de la fecha de su comienzo, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo percibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por una persona suplente. Esta persona cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de incorporación del titular.

En materia de excedencia voluntaria habrá que atenerse a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 16. Complemento por incapacidad temporal durante el embarazo**

La prestación por incapacidad laboral derivada del embarazo se complementará al cien por cien desde el primer día de la baja.

## **Sección 6ª. Contratación**

---

### **Artículo 17. Contratación**

El marco normativo de referencia de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo estará constituido no solo 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.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

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.

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

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 hubiese concertado por una duración inferior al año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En el resto de las cuestiones relativas a la duración del contrato de trabajo se aplicará lo indicado en el ET y demás normativa de aplicación.

## **Artículo 18. Período de prueba**

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, 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 surtirá 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 la persona 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. El período de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los trabajadores.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la

plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

8. La detección por las personas 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 esa persona 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, persona delegada de personal o persona delegada sindical de las medidas adoptadas para su seguimiento y evolución.

## **Artículo 19. Extinción de contrato**

El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores.

La jubilación se podrá producir por voluntad de la persona trabajadora, cuando esta cumpla los 64 años.

Si, durante la vigencia de este convenio, se produce alguna modificación normativa que afecte a la jubilación, la Comisión Paritaria se reunirá para adaptar este artículo a la nueva realidad.

## **Artículo 20. Aviso previo**

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá avisar con un período de antelación mínimo de quince (15) días. El incumplimiento del plazo de aviso previo ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que dejase de avisar.

Si el centro percibe el aviso previo en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará implícito el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de dos (2) días por cada día de atraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del aviso previo.

## **Sección 7ª. Condiciones económicas**

---

### **Artículo 21. Retribuciones y cláusula de revisión salarial**

Se establecen como conceptos retributivos los fijados en las tablas salariales de los anexos I (para centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo) y II (para centros especiales de empleo que no son de iniciativa social y emprendimiento colectivo).

Salarios para el año 2023: los establecidos en las tablas salariales de dichos anexos I y II.

Finalizado el 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 5,27 %, se actualizarán las tablas salariales con esa diferencia hasta, como máximo, un 1 %. Las tablas resultantes serán las utilizadas para aplicar la subida salarial del año 2024.

En el caso de que el IPC real de 2023 supere el 6,27 %, la diferencia entre el IPC real de 2023 y dicho porcentaje se abonará en la paga de beneficios de cada anualidad correspondiente.

Incremento salarial para 2024: sobre las tablas salariales actualizadas del año 2023 se aplicará un 2,5 %.

Finalizado el 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 2,5 %, se actualizarán las tablas

salariales con esa diferencia, hasta, como máximo, un 1 %. Las tablas resultantes serán las utilizadas para aplicar la subida salarial del año 2025.

En el caso de que el IPC real de 2024 supere el 3,5 %, la diferencia entre el IPC real de 2024 y dicho porcentaje se abonará en la paga de beneficios de cada anualidad correspondiente.

Incremento salarial para 2025: sobre las tablas salariales actualizadas del año 2024 se aplicará un 2,5 %. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 2,5 %, se actualizarán las tablas salariales con esa diferencia hasta, como máximo, un 1 %. Las tablas resultantes serán las utilizadas para aplicar la subida salarial del año 2026.

En el caso de que el IPC real de 2025 supere el 3,5 %, la diferencia entre el IPC real de 2025 y dicho porcentaje se abonará en la paga de beneficios de cada anualidad correspondiente.

## **Artículo 22. Plus de asistencia**

Se establece un plus de asistencia de carácter no consolidable de 60 euros trimestrales para todas las categorías. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el referido complemento cuando, durante el trimestre natural, sus faltas de asistencia al trabajo no superen las dos (2) jornadas hábiles.

A efectos del cómputo, no se considerarán faltas de asistencia las debidas a:

- Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.
- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Maternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Vacaciones.
- Lactancia.
- Citación por organismos públicos.
- Licencias y permisos relacionados en el artículo 11 de este convenio colectivo.
- Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Generación y pago:

No adquirirán derecho al complemento aquellas personas trabajadoras que no hubiesen permanecido de alta en la empresa durante el trimestre natural completo.

El complemento se generará por trimestres naturales completos, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de marzo, que será abonado con la nómina del mes de marzo; entre el 1 de abril y el 30 de junio, que será abonado con la nómina del mes de junio; entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, que será abonado con la nómina del mes de septiembre, y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, que será abonado con la nómina de diciembre.

## **Artículo 23. Plus de distancia**

Se establece un plus de distancia de naturaleza extrasalarial en cuantía máxima de 60 euros trimestrales con la finalidad de compensar a la persona trabajadora por los gastos que le ocasione el desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo.

Tendrán derecho a percibir este complemento únicamente aquellas personas trabajadoras cuyo domicilio

radique en un término municipal distinto al del lugar de trabajo, punto que deberá acreditarse ante la empresa por medio del correspondiente certificado de empadronamiento.

Se genera el derecho a percibir este complemento únicamente durante los días de prestación efectiva de servicios.

No se tendrá derecho a percibir el complemento en caso de existir servicio de transporte de personas trabajadoras proporcionado por la empresa, excepto que no puedan hacer uso de él.

Generación y pago:

El complemento se generará por trimestres naturales completos, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de marzo, que será abonado con la nómina del mes de marzo; entre el 1 de abril y el 30 de junio, que será abonado con la nómina del mes de junio; entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, que será abonado con la nómina del mes de septiembre, y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, que será abonado con la nómina de diciembre.

## **Artículo 24. Plus de domingos y festivos. Plus de continuidad o plus de trabajo continuado en el fin de semana**

1. Domingos: la persona trabajadora que realice una jornada completa entre las 00.00 y las 24.00 horas de cualquier domingo percibirá un complemento de 40 euros por cada vez que realice dicha jornada y disfrutará de un día de descanso en sustitución del domingo que haya trabajado. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de dicha cantidad en función del tiempo efectivamente trabajado.

Este doble complemento (plus económico y jornada de descanso en sustitución) será de aplicación únicamente respecto de aquellas personas trabajadoras cuyo contrato establezca que su jornada laboral se desarrolle, con carácter ordinario, de lunes a viernes.

2. Festivos: la persona trabajadora que realice una jornada completa entre las 00.00 y las 24.00 horas de uno de los 14 días festivos que en cómputo global se reconocen a nivel estatal, autonómico y local percibirá un complemento de 40 euros por cada vez que realice dicha jornada y disfrutará de un día de descanso en sustitución del festivo que haya trabajado. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de dicha cantidad en función del tiempo efectivamente trabajado.

Quedan fuera de la regla prevista en este apartado segundo los días 24 y 31 de diciembre, que seguirán el sistema de compensación que para los mismos se establece con carácter específico en el artículo 11, apartado l), del presente convenio.

## **Artículo 25. Plus de nocturnidad**

Las horas trabajadas entre las diez (22.00) de la noche y las seis (6.00) de la mañana se retribuirán con el complemento del 35 % sobre el salario ordinario.

No tendrá derecho a percibir este complemento la persona trabajadora cuyo salario se establezca en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, siempre y cuando su salario ordinario en turno de noche sea superior en más de un 35 % al salario ordinario en turno diurno.

## **Artículo 26. Plus de idiomas**

Se establece un plus del 15 % del salario base que percibirán aquellas personas trabajadoras cuyo desempeño

del puesto de trabajo requiera el conocimiento y uso de idiomas extranjeros.

## **Artículo 27. Pluses de disponibilidad, especial y de coordinación**

Se establecen los siguientes complementos vinculados al puesto de trabajo, no consolidables, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo:

1. Disponibilidad: 40 euros mensuales.

Tendrán derecho a percibirlo únicamente aquellas personas trabajadoras que estén a disposición de la empresa para ser llamadas a prestar servicios en cualquier momento.

2. Especial o de prolongación de jornada: 40 euros mensuales.

Tendrán derecho a percibirlo únicamente aquellas personas trabajadoras, por estar dispuestas, cuando ocasionalmente realicen tareas una vez rebasada la hora de finalización de su jornada diaria de trabajo, tales como recogida de enseres, cierre de instalaciones, cierre de caja u otras que se les encomienden, sin que ello suponga realización de horas extraordinarias, ni complementarias, ni ampliación de jornada. Estas tareas no podrán superar las 4 horas en cómputo mensual, siendo estas horas compensadas por tiempo de descanso en la misma proporción.

3. Coordinación: 60 euros mensuales.

Tendrán derecho a percibirlo las personas trabajadoras que coordinen a un equipo de trabajo o a una unidad productiva.

## **Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias**

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre, compuestas de 30 días de salario base.

## **Artículo 29. Paga de beneficios**

1. Surgimiento del derecho:

La persona trabajadora tendrá derecho a una paga de beneficios cuando en las cuentas anuales de la empresa depositadas en el Registro Mercantil exista saldo positivo en la cuenta de pérdidas y ganancias.

2. Devengo o generación del derecho:

El devengo o formación del derecho a la paga de beneficios va produciéndose con cada jornada efectivamente trabajada.

El período de devengo es el año natural, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, y se percibirá de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante dicho lapso de tiempo, por lo que:

a) Únicamente tendrán derecho a percibir la paga de beneficios aquellas personas trabajadoras que hubiesen estado contratadas durante el año del devengo proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho año.

b) Los períodos de suspensión de contrato por las causas previstas en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores no computan como tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de la paga de beneficios.

A excepción de las siguientes circunstancias:

- Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.

- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Maternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Vacaciones.
- Lactancia.
- Citación por organismos públicos.
- Licencias y permisos relacionados en el artículo 12 de este convenio colectivo.
- Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

c) El importe de la paga de beneficios a abonar a las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial será proporcional al tiempo trabajado.

### 3. Cálculo y cuantía:

La paga de los beneficios se calculará sobre el 25 % de los beneficios de la empresa después de impuestos, y consistirá, como máximo para cada persona trabajadora, en el 10 % del salario bruto anual del personal técnico del grupo III (nivel intermedio: personal técnico) de las tablas salariales del convenio colectivo correspondientes al año del devengo.

En caso de que la cuantía global a abonar a la plantilla superase el 25 % de los beneficios, dicho 25 % se repartirá de forma proporcional entre las personas trabajadoras con derecho a percibir la paga.

### 4. Fecha de pago:

Mes de septiembre del año siguiente al del devengo.

## **Artículo 30. Dietas y kilometraje**

Cuando, por motivos de trabajo, una persona trabajadora tenga que desplazarse fuera del centro de trabajo, la empresa abonará el coste del desayuno hasta un máximo de 6 euros y de los gastos de la comida hasta un máximo de 18 euros en concepto de media dieta. La empresa podrá acordar alternativamente con la persona trabajadora el pago de media dieta de 9 euros sin justificación con facturas de comida. Para la dieta completa, las cantidades serán de 60 euros con justificación y de 30 euros sin justificación. La dieta completa implica justificación de hacer noche.

Cuando, por necesidades de la empresa, la persona trabajadora deba emplear vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,19 euros por kilómetro recorrido. En el caso de utilización de transporte público, se abonará el importe de los billetes correspondientes. Se actualizará esta tarifa en el momento en que exista un cambio normativo estatal o autonómico que las incremente.

## **Artículo 31. Paga de vinculación**

Se establece una gratificación extraordinaria no consolidable a percibir una sola vez en el momento de cumplir 21 años en la empresa.

La cuantía de esta paga será el salario mensual del grupo profesional IV.

## **Artículo 32. Ayuda a la maternidad/paternidad**

Las personas trabajadoras recibirán un complemento, en pago único de 200 euros, por el nacimiento de hijo o hija, que será de 250 euros en caso de hijo o hija con discapacidad.

Este complemento será abonado por la empresa desde el momento en que la persona trabajadora acredite el nacimiento de su hijo o hija.

En caso de que ambas personas progenitoras pertenezcan a la misma empresa, solo una de ellas tendrá derecho al cobro de la ayuda; en caso de discrepancia, prevalecerá el criterio de la madre.

## **Artículo 33. Anticipos salariales**

Toda persona trabajadora tendrá derecho a percibir entregas de cantidades a cuenta, para estudio, formación, gasto extraordinario y temas de salud de los hijos o hijas y compañeros o compañeras, que se deriven de las necesidades de las personas trabajadoras.

Cada persona trabajadora no podrá solicitar más de un mes de salario. Tendrá que tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y deberá justificar el motivo de la solicitud.

La cantidad utilizada por la persona trabajadora se devolverá en un máximo de 14 pagas, no pudiendo pedir otro anticipo en un plazo mínimo de un año. La cantidad concedida se detraerá proporcionalmente de la nómina de cada mes y, en todo caso, antes de finalizar su contrato en el caso de las personas trabajadoras eventuales.

## **Sección 8ª. Clasificación del personal**

---

### **Artículo 34. Clasificación profesional. Grupos profesionales**

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:

1. 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.

2. 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:

1. Personal técnico superior: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 personal 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.

2. 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.

3. Personal técnico auxiliar: se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Personal operario/personal auxiliar.

Se incluirá en este grupo profesional a 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 incluirá a todas aquellas personas trabajadoras con discapacidad no contempladas 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 ayudarlas 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 requieren 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 con 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.

## **Artículo 35. Promoción profesional**

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional de las personas trabajadoras estará basada en su capacidad para ejercer una función de un nivel de complejidad superior, así como en la formación profesional que le sea facilitada a lo largo de su permanencia en la empresa.

Siempre y cuando surja un nuevo puesto o quede un puesto de trabajo vacante de nivel superior dentro del organigrama de la empresa, se primará la promoción profesional de sus personas trabajadoras. Si la calidad y aptitud profesional son juzgadas satisfactorias, se propondrá el acceso a un puesto de nivel superior. La persona trabajadora tiene derecho a una formación teórica y práctica adaptada al nuevo puesto, junto a las retribuciones económicas correspondientes a él. Sin perjuicio de lo anterior, al menos cada tres años será revisada la situación de los puestos de trabajo en la empresa.

## **Sección 9ª. Acción sindical**

---

## **Artículo 36. Derechos sindicales**

Las personas trabajadoras vinculadas por el presente convenio tendrán derecho a la libre sindicación, representación colectiva, reunión y demás derechos laborales previstos en el artículo 4, sección II, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, y en la Ley de libertad sindical.

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

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

Tanto las personas miembro de los comités de empresa como las personas delegadas sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

## **Artículo 37. Derechos**

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

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Tener reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.
- c) Recibir la información que les remita su sindicato.
- d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas 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 un lugar donde se garantice un adecuado acceso a este de las personas trabajadoras.

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

- a) La asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
- b) Las personas representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones a la persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean precisos 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.

## **Artículo 38. Acumulación de horas sindicales**

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia o comunidad autónoma, 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 las personas delegadas de personal pertenecientes a sus

organizaciones, en aquellas personas trabajadoras, personas delegadas o personas 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 personas delegadas.

Las empresas correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, 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 39. Reunión**

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

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

## **Artículo 40. Negociación colectiva**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en la negociación colectiva con la dirección de la empresa, directamente o a través de sus representantes legales, bien mediante comités de empresa, bien mediante personas delegadas de personal.

## **Artículo 41. Asistencia legal**

En las empresas que no tengan representación legal de las personas trabajadoras por no existir el número suficiente para proceder a la elección de la persona delegada de personal, la persona o personas trabajadoras que precisen asesoría legal o estén afectadas por cualquier conflicto laboral podrán solicitar la tutela y asistencia de la central sindical que consideren oportuna. La central sindical emitirá informe motivado en el plazo máximo de una semana.

## **Sección 10ª. Salud laboral**

---

### **Artículo 42. Adaptación a la Ley de prevención**

En el plazo de un mes desde la firma del convenio, las partes se comprometen a la elección de todos los delegados y delegadas de prevención en todos los centros de trabajo que pudieran corresponder en función del número de personas trabajadoras de la plantilla, así como a la constitución de los comités de seguridad y salud en aquellas empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. Todas las empresas se dotarán de un servicio de prevención.

Asimismo, se mantendrá como principio de gestión de la seguridad en todas las empresas la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y sectores, procediendo, en colaboración tanto con las personas delegadas de prevención como con los servicios de prevención, a realizar la correspondiente

evaluación de riesgos, así como la planificación anual de las actividades preventivas.

### **Artículo 43. Adaptación del trabajo a la persona**

Las empresas adaptarán el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción y diseño de los puestos de trabajo, así como en la elección y adquisición de los equipos de trabajo y en la forma de realizarlo teniendo en cuenta la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, se tendrá en cuenta la discapacidad física, psíquica y sensorial de las personas trabajadoras en la evaluación de riesgos y, en función de estas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

### **Artículo 44. Ropa de trabajo**

La empresa proporcionará, al inicio de la prestación laboral, a todas las personas trabajadoras con un puesto de trabajo que así lo requiera, la ropa de trabajo necesaria para desarrollarlo y los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos propios del puesto de trabajo, facilitándoles la información necesaria para su correcto empleo y mantenimiento. Además, se tendrá en cuenta la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras.

### **Artículo 45. Seguridad y salud laboral**

Los centros, empresas y personal incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y la normativa que la desarrolla. Para ello deberá nombrarse a las personas delegadas de prevención y a los comités de seguridad y salud en los ámbitos que la ley establece.

### **Artículo 46. Revisión médica**

La empresa, centro o entidad garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención establezca para cada puesto de trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

### **Artículo 47. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas**

La evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

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 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 preciso, no realizar trabajo nocturno o

trabajo a turnos.

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 de la Seguridad Social o de la mutua, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con las personas representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría 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 48. Planes de autoprotección**

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación.

Asimismo, se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambie o altere alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá informar a las personas trabajadoras con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras y a estas de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

## **Artículo 49. Delegados de prevención**

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de las personas delegadas de prevención, se observará lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como personas representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de las siguientes misiones:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado a acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado a 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 dieron lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

## **Artículo 50. Formación en salud laboral**

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben emprender anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, se impartirá a cada una de las personas trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las

30 horas de formación establecidas en el artículo 41 del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo y, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en esta.

## **Artículo 51. Acoso sexual y laboral**

Se definen como conductas de acoso los comportamientos de carácter o connotación tanto sexual como hostigamiento y vejación en el puesto de trabajo, que pueden consistir en una variedad de comportamientos, como contactos físicos innecesarios, rozamientos, observaciones sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sobre la apariencia o el aspecto, y abusos verbales deliberados, invitaciones impúdicas y comprometedoras, uso de pornografía en los lugares de trabajo, demandas de favores sexuales, agresiones físicas, etc.

Estas actitudes pueden darse tanto entre personas compañeras (acoso ambiental) sin que medie relación de superioridad jerárquica, como en los casos en los que medie superioridad jerárquica (chantaje sexual).

La gradación de las faltas derivadas del acoso entre faltas leves, faltas graves o faltas muy graves se hará atendiendo a los criterios que establece el presente convenio en el capítulo de faltas y sanciones, correspondiéndole a la empresa la responsabilidad de imponer el castigo correspondiente cuando el acoso se produce entre personas compañeras de trabajo. Del mismo modo, se responsabilizará de tomar las medidas precisas para que estos hechos no se vuelvan a producir.

De producirse actitudes de acoso por parte del empresario con alguna de las personas trabajadoras, serán las personas representantes de las personas trabajadoras las que comunicarán la falta a la autoridad laboral competente.

## **Sección 11ª. Política social**

---

### **Artículo 52. Incapacidad temporal**

La prestación por incapacidad laboral derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, ocurrido en el centro de trabajo o in itinere, se complementará al cien por cien desde el primer día de la baja.

También se complementará hasta el 100 % la enfermedad común durante los períodos de hospitalización hasta un máximo de seis meses. Para percibir este complemento será necesario que la persona trabajadora presente la justificación de la hospitalización dentro de los tres (3) primeros días, y el del alta dentro de los tres (3) siguientes a recibirla.

Se entenderá por hospitalización todos aquellos casos en los que concurra una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una situación de internamiento y pernoctación en un centro hospitalario.

En el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán los 45 primeros días de baja hasta el 100 % de los conceptos salariales fijos. Este complemento se hará exclusivamente para la primera baja del año.

## **Artículo 53. Póliza de accidentes**

Durante la vigencia de este convenio, las empresas suscribirán pólizas de accidentes, con primas a su cargo, que cubran las siguientes indemnizaciones:

1. Accidente laboral con resultado de muerte: 22.500 euros.
2. Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 25.000 euros.

Este seguro se deberá suscribir en el plazo de 30 días desde la entrada en vigor del presente convenio.

Las empresas de nueva creación suscribirán este seguro en el plazo de 30 días desde la contratación de la primera persona trabajadora.

## **Sección 12ª. Control económico**

---

### **Artículo 54. Control de acceso al empleo**

1. La Comisión Paritaria realizará funciones de control del acceso al empleo de las personas con discapacidad, preferentemente las perceptoras de prestaciones no contributivas o en situación de exclusión social y/o de especial dificultad para lograr su integración en el mercado laboral.

2. La Comisión Paritaria recibirá información adecuada sobre la evolución general de las empresas, la situación económica y evolución del empleo, así como de las previsiones sobre la firma de nuevos contratos.

A las reuniones podrán asistir personas asesoras ajenas a las empresas cuando así lo soliciten las personas representantes de las personas trabajadoras.

### **Artículo 55. Subrogación empresarial**

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

c) Las personas trabajadoras que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.

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 en el pago a 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 especifiquen: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos 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 la persona trabajadora es persona representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de incapacidad temporal y/o confirmación del mismo.
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras 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 persona trabajadora afectada, en que se haga constar que esta 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 las personas trabajadoras solo se extingue en el momento en el 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 las personas socias cooperativistas y las personas trabajadoras autónomos aun cuando viniesen prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se hubiese producido 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 nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones de que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados los acreditará documentalmente 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 de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviese regulado dicho plazo de entrega, este será de cinco días hábiles contados a partir del momento en el 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 la que viene obligada, y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que 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 al de la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubiesen descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuviesen 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 solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras que resulten afectadas. 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, contratara 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 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 contrata de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo 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 contrataciones 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 56. Fomento de la contratación indefinida**

La empresa se compromete a que un 70 % de la plantilla de personal en cada momento tenga contrato indefinido.

## **Sección 13ª. Faltas y sanciones**

---

### **Artículo 57. 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 las personas compañeras 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 un 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 período de 30 días.
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

### **Artículo 58. Faltas graves**

Serán faltas graves:

- a) Cualquier 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 merezcan su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus personas superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) 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 personas compañeras o personas atendidas en el centro, o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

## **Artículo 59. Faltas muy graves**

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquier 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 en la empresa como a 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 60. Enumeración de las faltas**

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

## **Artículo 61. Sanciones**

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a las personas representantes legales de las personas trabajadoras, si las 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 las personas delegadas 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 62. Prescripción**

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los 10 días; las graves a los 15 días, y las muy graves a los 50 días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## Sección 14ª. Cláusulas

---

### Artículo 63. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y 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 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, así como comunicación a la Comisión Paritaria en el plazo de quince (15) días desde la constitución de la Comisión Negociadora.

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

El acuerdo entre la empresa y las personas 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 la que se haya adoptado.

En caso de discrepancias entre las partes durante el período de consultas, se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos en los que el período de consultas concluya sin acuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación, y resolverá adoptando la decisión procedente, en un plazo no superior a siete (7) días desde su recepción. Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

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

### Artículo 64. Cláusula de sometimiento al AGA

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CIG, en los propios

términos en que se encuentran formuladas.

## **Artículo 65. Cláusula de derechos lingüísticos**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega.

Las empresas favorecerán la formación lingüística para mejorar el servicio al público en los puestos de trabajo, de acuerdo con sus recursos y necesidades.

La dirección de la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras potenciarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas, en las relaciones laborales, en la formación profesional y en sus relaciones con los consumidores, administraciones públicas y entidades privadas radicadas en Galicia, de modo que se normalice el empleo de la lengua gallega como un instrumento de comunicación de la empresa con sus interlocutores internos y externos. Se hará especial hincapié en las comunicaciones con las personas trabajadoras y en la utilización del gallego como lengua de su publicidad, teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior.

## **Artículo 66. Cláusula de reconocimiento del derecho de domiciliación bancaria de la nómina**

Cuando una persona trabajadora o sus personas representantes soliciten a la empresa la domiciliación bancaria de la nómina, la empresa estará obligada a hacerlo de modo inmediato.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Enclaves laborales**

---

1. Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras con discapacidad de un centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

2. Cuando la dirección del centro especial de empleo formalice un contrato con una empresa colaboradora, lo notificará inmediatamente al comité de empresa, convocándolo a una reunión en el plazo máximo de una semana. En esta reunión la dirección de la empresa entregará a las personas representantes de las personas trabajadoras copia del contrato celebrado, con el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación de la empresa colaboradora.
- b) Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la cual, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupadas las personas trabajadoras destinadas al enclave.
- c) Datos identificativos del centro de trabajo donde se vaya a realizar la obra o prestar el servicio.
- d) Duración prevista para el enclave.
- e) Número de personas trabajadoras con discapacidad que se ocuparán en el enclave.
- f) Precio convenido.

3. Las personas trabajadoras desplazadas al enclave laboral tendrán derecho, durante su duración, a la reserva

del puesto de trabajo que anteriormente desempeñaban.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que la empresa les abone los costes de traslado o los gastos de desplazamiento al centro de trabajo en la empresa colaboradora, siempre que suponga un cambio de residencia o mayor distancia al centro de trabajo.

5. En el caso de las personas representantes de las personas trabajadoras, la opción será voluntaria.

6. Las personas trabajadoras desplazadas al enclave laboral tendrán derecho a un complemento de enclave, que se determinará mediante acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo, acudirán al AGA.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Planes de igualdad**

---

De oportunidades. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Efectiva de mujeres y hombres. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Planes de igualdad. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a la que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en la ley, que deberá ser, asimismo, objeto de negociaciones en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, recomendando su aplicación en empresas de 25 a 50 trabajadores, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

1. El plan de igualdad afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a) Objetivo general:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

b) Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y, fundamentalmente, de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

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

1º. Estructura de la plantilla.

2º. Contratación.

3º. Segregación ocupacional.

4º. Promoción.

5º. Formación.

6º. Retribución.

7º. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8º. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

9º. Sensibilización y comunicación.

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 al objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Actualización del convenio a cambios normativos**

---

Cualquier cambio normativo que afecte y mejore las condiciones laborales de este convenio durante su vigencia será de obligado cumplimiento y conllevará su actualización automática.

## **TABLAS DE EQUIVALENCIA II CC A III CC**

---

Grupo I. Personal directivo	
Personal titulado nivel 3	Personal técnico superior nivel 1
Personal titulado nivel 2	Personal técnico superior nivel 2
Personal técnico superior nivel 1	Personal técnico medio nivel 1
	Personal técnico medio nivel 2
	Personal mando intermedio
	Personal técnico ayudante
Personal técnico	Personal administrativo nivel 1
	Personal administrativo nivel 2
Personal técnico auxiliar	Personal técnico no cual. nivel 1
	Personal técnico no cual. nivel 2
Personal operario/auxiliar	Personal operario

## **TABLAS.**

---

CEE sin ánimo de lucro:

		Salario base
Grupo I. Personal directivo		1.849 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	1.733 €
	Personal titulado nivel 2	1.502 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.386 €
	Personal técnico	1.143 €
	Personal técnico auxiliar	1.080 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.080 €

CEE con ánimo de lucro:

		Salario base
Grupo I. Personal directivo		2.255 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	2.114 €
	Personal titulado nivel 2	1.832 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.691 €
	Personal técnico	1.416 €
	Personal técnico auxiliar	1.318 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.318 €

REVISIÓN SALARIAL (DOG Núm. 96 - Miércoles, 21 de mayo de 2025)

RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el depósito e inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo en la que se procedió a la actualización de las tablas salariales para el año 2025.

Hechos:

El día 12 de marzo de 2025 entró en esta unidad la solicitud para la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo en la que se procedió a la actualización de las tablas salariales para el año 2025.

Consideraciones legales y técnicas:

Primero. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias, que como autoridad laboral, le corresponden a la consellería, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Segundo. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales, de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector de la construcción (REA).

Tercero. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro y convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, esta Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral,

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo en la que se procedió a la actualización de las tablas salariales para el año 2025.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio e Emigración en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 26 de marzo de 2025

Pablo Fernández López

Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales

#### **ANEXO.- ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO GALLEGO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

En Santiago de Compostela, siendo las 11.30 horas del día 11 de marzo de 2025, en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, sito en la calle Algalia de Abaixo, 24, bajo, se reúnen las personas abajo señaladas, que forman parte de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Parte empresarial:

- Ignacio Rodríguez Saez (CEGASAL).
- Naiara Goicoechea Montero, (CEGASAL).
- Esther Blanco Araujo (CEGASAL).
- Ana Traba Fiúza (CEGASAL).
- Juan Acevedo Vidal (CEGASAL).

Parte sindical:

- Tania Alonso Soto (CC.OO).
- Ruth Durán Pitart (CC.OO).
- Juan Manuel Loureiro Taibo (UGT).
- Manuel Anxo Gil Canabal (UGT).

El objeto de la reunión es la actualización de las tablas salariales del Convenio colectivo gallego de centros

especiales de empleo correspondientes al año 2025.

Después del oportuno debate, procede reflejar en acta lo siguiente:

Primero. Esta comisión acuerda actualizar las tablas salariales del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo para el año 2025, con un incremento salarial del 2,80 %, quedando estas como sigue a continuación:

Tabla I. Centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo.

Subida 2,80 %

Tabla CO.CO CEEIS		Salario base actual por convenio 2024	2025
Grupo I. Personal directivo	Personal directivo	1.895 €	1.948 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	1.776 €	1.826 €
	Personal titulado nivel 2	1.540 €	1.583 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.421 €	1.461 €
	Personal técnico	1.172 €	1.205 €
	Personal técnico auxiliar	1.107 €	1.138 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.107 €	1.138 €

Tabla II. Centros especiales de empleo que non sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo.

Subida 2,80 %

Tabla CO.CO CEEIS		Salario base actual por convenio 2024	2025
Grupo I. Personal directivo	Personal directivo	2.311 €	2.376 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	2.167 €	2.228 €
	Personal titulado nivel 2	1.878 €	1.930 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.733 €	1.782 €
	Personal técnico	1.451 €	1.492 €
	Personal técnico auxiliar	1.351 €	1.389 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.351 €	1.389 €

Segundo. Las partes acuerdan delegar en el personal habilitado del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la realización de los trámites de registro, depósito y publicación del presente acuerdo ante la autoridad laboral competente.

Non teniendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión, siendo las 12.30 horas del día señalado en el encabezamiento, extendiéndose al efecto, la presente acta, que firman en prueba de conformidad todas las personas asistentes.

ACUERDOS (DOG Núm. 99 - Lunes, 26 de mayo de 2025)

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se realiza la inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes

de igualdad del acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de centros especiales de empleo de Galicia.

Hechos:

Primero. El día 14 de abril de 2025 tuvo entrada en esta unidad la solicitud para la inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de centros especiales de empleo de Galicia.

Consideraciones legales y técnicas:

Primero. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias que, como autoridad laboral, corresponden a la Consellería de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Segundo. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales (Deose), de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector de la construcción (REA).

Tercero. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente dictará una resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, esta Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral, RESUELVE:

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de centros especiales de empleo de Galicia.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 12 de mayo de 2025.

Pablo Fernández López.

Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE GALICIA.

Santiago de Compostela, siendo las 10.00 horas del día 7 de abril de 2025, en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, se reúnen las personas que a continuación se señalan:

Parte empresarial:

- Ignacio Rodríguez Saez (Cegasal).

- Naiara Goicoechea Montero (Cegasal).
- Esther Blanco Araujo (Cegasal).
- Ana Traba Fiúza (Cegasal).
- Roberto Leandrez Represas (Aspais).

Parte Sindical:

- Tania Alonso Soto (CC.OO.).
- Ruth Durán Pitart (CC.OO.).
- Manuel Ángel Gil Canabal (UGT).

No asiste a la reunión la representación de la CIG, que justifica su ausencia mediante comunicación remitida en el día de hoy al Consejo Gallego de Relaciones Laborales y trasladada a esta mesa.

El objeto de la presente reunión es continuar la negociación del Protocolo LGTBI previsto en el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, dentro del Convenio colectivo de centros especiales de empleo de Galicia.

Tras un intenso y fructífero debate se acuerda reflejar en acta lo siguiente:

Primero. Las partes acuerdan firmar el protocolo denominado Medidas planificadas y Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, cuyo texto íntegro se anexa a esta acta.

Segundo. Delegar en el personal habilitado del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la realización de los trámites de depósito, registro y publicación del presente acuerdo ante la autoridad laboral.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las 11.30 horas y firman todas las personas asistentes la presente acta en prueba de conformidad.

<b>Ignacio Rodríguez Saez (Cegasal)</b>	<b>Naiara Goicoechea Montero (Cegasal)</b>	<b>Esther Blanco Araujo (Cegasal)</b>	<b>Ana Traba Fiúza (Cegasal)</b>
<b>Roberto Leandrez Represas (Aspais)</b>	<b>Tania Alonso Soto (CC.OO.)</b>	<b>Ruth Durán Pitart (CC.OO.)</b>	<b>Manuel Ángel Gil Canabal (UGT)</b>

I. Medidas planificadas y Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En el marco del Real decreto 1026/2024 y conforme a lo establecido en el anexo I publicado en el BOE, se hace imprescindible la implantación de medidas que aseguren la igualdad real y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Conscientes de la necesidad de establecer entornos laborales inclusivos y respetuosos, tanto la parte empresarial como la parte social han presentado propuestas específicas para abordar los siguientes ámbitos:

1. Igualdad de trato y no discriminación.
2. Acceso al empleo.
3. Clasificación y promoción profesional.
4. Formación, sensibilización y lenguaje.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
6. Permisos y beneficios sociales.
7. Régimen disciplinario.

### 1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas deben asumir los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo-genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por motivo de lengua. Deberán asumir también el compromiso de construir un entorno laboral inclusivo, evitando la reproducción de estereotipos tradicionales y promoviendo una representación diversa que visibilice a las personas LGTBI sin caer en el binarismo ni en etiquetas restrictivas.

### 2. Acceso al empleo.

Las empresas establecerán acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans. Darán cuenta de ello a la RLPT, que podrá emitir informe, y se realizarán acciones positivas.

La empresa garantizará trato igualitario a las personas LGTBIQ+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo. 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.

### 3. Clasificación y promoción profesional.

La clasificación, promoción profesional y ascensos en el seno de la empresa no comportará discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos como la cualificación y capacidad, y se garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En todo caso, los criterios que se van a utilizar en los procedimientos de ascenso 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.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse 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.

### 4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, con especial atención a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

1. Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
2. Sensibilización de las realidades de las personas LGTBIQ+.
3. Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
4. Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio sectorial o acuerdo empresarial.
5. Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBIQ+.
6. Antecedentes y evolución del movimiento LGTBIQ+.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad,

así como la representación adecuada en las imágenes y en otros tipos de representación visual.

La formación se llevará a cabo preferentemente en el horario laboral. En caso de que no sea posible, se compensará el tiempo dedicado a ella.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos La empresa intentará en la medida de lo posible que el personal médico que realice los reconocimientos médicos posea conocimientos, formación e información en diversidad, para que pueda relacionar las posibles afecciones e impacto que pueden tener los riesgos psicosociales en la salud y rendimiento personal y profesional, así como las consecuencias que la ingestión de determinada medicación, en su caso, tiene sobre el personal.

Las empresas que utilicen uniformes fomentarán que estos sean de género neutro, a fin de garantizar que no existan distinciones o estereotipos basados en el género entre su personal.

Además, se intentará respetar la privacidad en los espacios comunes, como baños o vestuarios, para preservar la intimidad de todas las personas. En caso de que no exista posibilidad de contar con instalaciones que garanticen esto, se fomentará un acceso no discriminatorio.

6. Permisos y beneficios sociales.

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se les garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Régimen disciplinario.

Régimen de faltas:

Faltas leves: manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que comporten una agresión no intencionada basada en perjuicios contra la comunidad LGTBI+.

Faltas graves. Tendrá carácter de falta grave toda falta leve que, además:

1. Reitere en el tiempo el hecho punible.
2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
3. Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.

Faltas muy graves:

1. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+ o sus familiares y personas allegadas.
2. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+ o a sus familiares y persona allegadas.
3. Hostigamiento, chantaje o coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.
4. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.
5. Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la

intimidación de las personas.

6. Si estas conductas se llevan a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuara ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

## II. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

### 1. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española. La 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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 9 de octubre de 2024 se publicó el real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva. A fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiere presentarse en su seno. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios. Las personas firmantes del convenio colectivo manifiestan su rechazo a todo tipo de comportamiento y conducta que sean constitutivos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, a fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación. Las empresas deberán dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto. La 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, tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

### 2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta y, por tanto, será de aplicación no solo a la plantilla laboral, sino también a cualquier otro personal que pueda tener una relación asimilable, siempre que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella por razón de su trabajo: clientela y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea esta la que tome la medida que considere oportuna. El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de él:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### 3. Principios rectores y garantías del procedimiento.

Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y

observar en todo momento el deber de sigilo respecto a toda la información que les sea expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la Comisión se podrá divulgar fuera del estricto ámbito de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben realizarse sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Protección suficiente de la víctima: 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 rodeen a la persona agredida.

4. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Composición: la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género estará formada por un mínimo de 2 personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

Formación: para formar parte de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Esta formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

Incompatibilidad: no podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la Comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: la Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales desde la recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la Comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que considere convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

5. Procedimiento de actuación.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada formule la denuncia a través de un escrito dirigido a

la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión de atención dispondrá de 4 días hábiles para iniciar las investigaciones, teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquellas que se consideren oportunas.
- Obtener toda la información necesaria para aclarar los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluyendo en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Las partes implicadas serán informadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que tengan lugar durante la investigación.
- Se redactará un informe sobre el presunto acoso investigado en que se indicarán las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte alguna de las siguientes medidas:

1. Medidas disciplinarias a la persona acosadora. Si no hubiere traslado forzoso o despido de la persona acosadora, deberán establecerse medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado; este traslado no podrá suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

2. Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, que deberá guardar sigilo sobre la información a que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la existencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se consideren beneficiosas para su recuperación.

El expediente deberá resolverse en el plazo máximo de quince (15) días laborales, incluida la redacción de la resolución del expediente.

## 6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente y en un plazo no superior a sesenta (60) días naturales, la Comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará un acta, que recogerá las medidas que se van a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento se sigan produciendo y se analizará también si se implementaron las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El protocolo general frente al acoso y a la violencia podrá ser ampliado para incorporar medidas específicas dirigidas a la protección de las personas LGTBI, garantizando su derecho a un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación y violencia. Esta obligación se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y a la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o, en su defecto, lo amplíe específicamente para incluirlas.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento encargada de velar por el cumplimiento del protocolo general frente al acoso será la misma que supervisará la aplicación de las medidas específicas para la protección de las personas LGTBI, garantizando una actuación coordinada, homogénea y eficaz en la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso o violencia en el ámbito laboral.

ACTA (DOG Núm. 148 – Martes, 5 de agosto de 2025)

RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el depósito y la inscripción, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo relativa a las consultas de la central sindical CIG sobre el salario mínimo interprofesional (SMI).

Hechos:

Primero. El día 7 de julio de 2025 tuvo entrada en esta unidad la solicitud para la inscripción, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Consideraciones legales y técnicas:

Primera. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias que como autoridad laboral le corresponden la consellería, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Segunda. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales (Deose), de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector da construcción (REA).

Tercera. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente dictará resolución en que ordene su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral, RESUELVE:

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su

publicación en el Diario Oficial de Galicia, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 16 de julio de 2025.

Pablo Fernández López.

Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales.

ANEXO.- Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

En Santiago de Compostela, a las 13.00 horas del día 3 de julio de 2025, en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, sito en la calle Algalia de Abajo, 24, bajo, se reúnen las personas abajo señaladas, que forman parte de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Parte empresarial:

- Esther Blanco Araújo (Cegasal).
- Juan Acevedo Vidal (Cegasal).

Parte sindical:

- Esperanza Díez Ferrera (CC.OO.).
- Tania Alonso Soto (CC.OO.).
- Juan Manuel Loureiro Taibo (UGT).

El objeto de la reunión es dar respuesta a las consultas formuladas a esta Comisión Paritaria por la central sindical CIG.

Previo el oportuno debate, procede reflejar en el acta lo siguiente:

Primero. Tienen derecho las personas trabajadoras que desempeñen puestos de personal técnico auxiliar y personal operario/auxiliar a percibir la cantidad de 1.184 euros/mes en concepto de salario base cuando no perciban ningún otro complemento de carácter salarial.

Esta comisión entiende que para una correcta aplicación del real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional de cada año, no se convertiría en salario base, teniendo en cuenta que la disposición transitoria sexta del convenio estatal establece un complemento personal y absorbible para los casos en que la cuantía del salario, en su conjunto y en cómputo anual, fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que la persona trabajadora perciba mensualmente como mínimo el SMI mensual vigente, en los términos que establezca el real decreto vigente en ese momento.

Segundo. Tienen derecho las personas trabajadoras que desempeñen puestos de personal técnico auxiliar y personal operario/auxiliar a que no les sean absorbidas ni compensadas las cantidades que, en su caso, perciban en concepto de complementos salariales diferentes del salario base.

Para dar respuesta a esta cuestión, la Comisión Paritaria se remite a la dicción literal del artículo 3 del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Tercero. Las partes acuerdan delegar en el personal habilitado del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la realización de los trámites de registro, depósito y publicación de este acuerdo ante la autoridad laboral competente.

No teniendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las 14.00 horas del día señalado en el encabezamiento. Al efecto se extiende la presente acta, que firman en prueba de conformidad todas las personas asistentes.

## REVISIÓN SALARIAL (DOG Núm. 148 – Martes, 5 de agosto de 2025)

RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2025, de la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, por la que se dispone el depósito y la inscripción, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo para la actualización de las tablas salariales para 2025.

Hechos:

Primero. El día 7 de julio de 2025 tuvo entrada en esta unidad la solicitud para la inscripción, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Consideraciones legales y técnicas:

Primera. La Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales tiene atribuidas, entre otras funciones, las competencias que como autoridad laboral le corresponden a la consellería, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 147/2024, de 20 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración.

Segunda. De acuerdo con el artículo 25 del citado Decreto 147/2024, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales es el órgano competente de coordinación de los registros administrativos de elecciones sindicales, de asociaciones empresariales y sindicales (Deose), de convenios colectivos (Regcon) y de empresas acreditadas para intervenir en el proceso de contratación en el sector de la construcción (REA).

Tercera. El artículo 8 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regula el procedimiento de inscripción de solicitudes de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y establece que la autoridad laboral competente dictará resolución en que ordene su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Revisada la documentación aportada y teniendo en cuenta la normativa aplicable, la Secretaría General de Empleo y Relaciones Laborales, en su condición de autoridad laboral, RESUELVE:

Primero. Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, del acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante el conselleiro de Empleo, Comercio y Emigración en el plazo de un mes a contar desde o día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Santiago de Compostela, 16 de julio de 2025.

Pablo Fernández López.

Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales.

ANEXO.- Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

En Santiago de Compostela, a las 12.00 horas del día 3 de julio de 2025, en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, sito en la calle Algalia de Abajo, 24, bajo, se reúnen las personas abajo señaladas, que

forman parte de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Parte empresarial:

- Esther Blanco Araújo (Cegasal).
- Juan Acevedo Vidal (Cegasal).

Parte sindical:

- Esperanza Díez Ferrera (CC.OO.).
- Tania Alonso Soto (CC.OO.).
- Juan Manuel Loureiro Taibo (UGT).

El objeto de la reunión es aclarar la actualización de las tablas salariales del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo correspondientes al año 2025, que ya fue acordada por esta Comisión Paritaria en la reunión de 11.3.2025, tal y como se recoge en el párrafo segundo de la presente acta.

Así y tras el oportuno debate, procede reflejar en el acta lo siguiente:

Primero. Esta comisión acuerda actualizar las tablas salariales del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo para el año 2025, con un incremento salarial del 2,80 %, quedando estas como más abajo se refleja.

Segundo. En ningún caso las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán en cómputo anual por todos los conceptos retributivos una cuantía inferior al SMI establecida para el año 2025. De este modo, si el cómputo anual de todos los conceptos retributivos percibidos por la persona trabajadora está por debajo del SMI, la empresa abonará la diferencia en un complemento hasta alcanzar dicha cuantía.

## Tabla I. Centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendiminto colectivo

SUBA	2,80%
------	-------

Tabla CO.CO CEEIS		Salario base actual por convenio 2024	2025
Grupo I. Personal directivo	Personal directivo	1.895 €	1.948 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	1.776 €	1.826 €
	Personal titulado nivel 2	1.540 €	1.583 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.421 €	1.461 €
	Personal técnico	1.172 €	1.205 €
	Personal técnico auxiliar	1.107 €	1.138 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.107 €	1.138 €

## Tabla II. Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo

SUBA	2,80%
------	-------

Tabla CO.CO CEEIS		Salario base actual por convenio 2024	2025
Grupo I. Personal directivo	Personal directivo	2.311 €	2.376 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	2.167 €	2.228 €
	Personal titulado nivel 2	1.878 €	1.930 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.733 €	1.782 €
	Personal técnico	1.451 €	1.492 €
	Personal técnico auxiliar	1.351 €	1.389 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.351 €	1.389 €

Tercero. Las partes acuerdan delegar en el personal habilitado del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la realización de los trámites de registro, depósito y publicación de este acuerdo ante la autoridad laboral competente.

No teniendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión, a las 12.45 horas del día señalado en el encabezamiento. Al efecto se extiende este acta, que firman en prueba de conformidad todas las personas asistentes.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE GALICIA</b>						
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 139 - Jueves, 22 de julio de 2010)</b>						
Artículo 8º.-Jornada de trabajo						
La jornada anual efectiva de trabajo ... será de	1758	horas ..				
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOG Núm. 19 - Miércoles, 29 de enero de 2020)</b>						
IPC 2018: 1,2 %						
CEE sin ánimo de lucro						
Categoría	Nivel	Nombres	Salario mensual 2017	Incremento 1,2 %	Salario mensual 2018	Salario anual 2018
1	N1	Personal técnico superior nivel 1	1.230,12	14,76	1.244,89	17.428,40
	N2	Personal técnico superior nivel 2	1.161,76	13,94	1.175,70	16.459,82
2	N1	Personal técnico medio nivel 1	1.093,29	13,12	1.106,40	15.489,67

	N2	Personal técnico medio nivel 2	1.025,14	12,30	1.037,45	14.524,24
3		Personal mando intermedio	922,60	11,07	933,67	13.071,37
4		Personal técnico ayudante	888,31	10,66	898,96	12.585,51
5	N1	Personal administrativo nivel 1	867,91	10,41	878,33	12.296,59
	N2	Personal administrativo nivel 2	735,90	8,83	744,73	10.426,23
6	N1	Personal técnico no cualificado nivel 1	735,90	8,83	744,73	10.426,23
	N2	Personal técnico no cualificado nivel 2	735,90	8,83	744,73	10.426,23
7		Personal operario	735,90	8,83	744,73	10.426,23
CEE con ánimo de lucro						
Categoría	Nivel	Nombres	Salario mensual 2017	Incremento 1,2 %	Salario mensual 2018	Salario anual 2018
1	N1	Personal técnico superior nivel 1	1.790,18	21,48	1.811,66	25.363,24
	N2	Personal técnico superior nivel 2	1.401,69	16,82	1.418,51	19.859,16
2	N1	Personal técnico medio nivel 1	1.318,35	15,82	1.334,17	18.678,44
	N2	Personal técnico medio nivel 2	1.236,83	14,84	1.251,67	17.523,37



3		Personal mando intermedio	933,67	9,34	943,01	13.202,08
4		Personal técnico ayudante	898,96	8,99	907,95	12.711,36
5	N1	Personal administrativo nivel 1	878,33	8,78	887,11	12.419,56
	N2	Personal administrativo nivel 2	744,73	7,45	752,18	10.530,49
6	N1	Personal técnico no cualificado nivel 1	744,73	7,45	752,18	10.530,49
	N2	Personal técnico no cualificado nivel 2	744,73	7,45	752,18	10.530,49
7		Personal operario	744,73	7,45	752,18	10.530,49
CEE con ánimo de lucro						
Categoría	Nivel	Nombres	Salario mensual 2018	Incremento 1 %	Salario mensual 2019	Salario anual 2019
1	N1	Personal técnico superior nivel 1	1.811,66	18,12	1.829,78	25.616,87
	N2	Personal técnico superior nivel 2	1.418,51	14,19	1.432,70	20.057,75
2	N1	Personal técnico medio nivel 1	1.334,17	13,34	1.347,52	18.865,23
	N2	Personal técnico medio nivel 2	1.251,67	12,52	1.264,19	17.698,60
3		Personal mando intermedio	1.238,05	12,38	1.250,43	17.506,04

4		Personal técnico ayudante	1.160,51	11,61	1.172,11	16.409,58
5	N1	Personal administrativo nivel 1	1.059,72	10,60	1.070,32	14.984,43
	N2	Personal administrativo nivel 2	854,61	8,55	863,16	12.084,21
6	N1	Personal técnico no cualificado nivel 1	850,45	8,50	858,95	12.025,33
	N2	Personal técnico no cualificado nivel 2	835,31	8,35	843,66	11.811,22
7		Personal operario	827,47	8,27	835,74	11.700,40
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 37 - Lunes, 24 de febrero de 2020)</b>						
Artículo 7. Jornada de trabajo						
... jornada laboral máxima anual siguiente:						
- Año 2019:	1750	horas				
- Año 2020:	1740	horas				
- Año 2021:	1720	horas				
Artículo 24. Plus de domingos y festivos. Plus de continuidad o plus de trabajo continuado en el fin de semana						
1. Domingos: ...	20					
2. Festivos: ...	20					

Artículo 27. Pluses de disponibilidad, especial y de coordinación						
1. Disponibilidad:	25	mensuales				
2. Especial o de prolongación de jornada:	20	mensuales				
3. Coordinación:	25	mensuales				
Artículo 30. Dietas y kilometraje						
... desayuno hasta un máximo de	6	euros				
y de los gastos de comida hasta un máximo de	15	euros en concepto de media dieta				
La empresa podrá acordar alternativamente con la persona trabajadora el pago de ...						
... media dieta de	9	euros sin justificación con facturas de comida.				
Para la dieta completa, las cantidades serán de	60	euros con justificación				
y de	30	euros sin justificación.				
... indemnización de	0,19	euros por kilómetro recorrido.				
TABLAS DE EQUIVALENCIA II CC A III CC						
CEE sin ánimo de lucro:						
Salario base:						

Grupo I. Personal directivo	1.600					
Grupo II. Personal titulado						
Personal titulado nivel 3	1.500					
Personal titulado nivel 2	1.300					
Grupo III. Personal técnico						
Personal técnico superior nivel 1	1.200					
Personal técnico	990					
Personal técnico auxiliar	935					
Grupo IV. Personal operario Personal operario/auxiliar	935					
CEE con ánimo de lucro:						
Salario base:						
Grupo I. Personal directivo	1.952					
Grupo II. Personal titulado						
Personal titulado nivel 3	1.830					
Personal titulado nivel 2	1.586					
Grupo III. Personal técnico						
Personal técnico superior nivel 1	1.464					
Personal técnico	1.225					
Personal técnico auxiliar	1.141					
Grupo IV. Personal operario Personal operario/auxiliar	1.141					

<b>REVISIÓN SALARIAL (DOG Núm. 227 - Jueves, 25 de noviembre de 2021)</b>						
Tabla I						
Centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo						
Actualizado 2021		Salario base				
Grupo I. Personal directivo		1.626,00				
Grupo II. Personal titulado						
	Personal titulado nivel 3	1.524,00				
	Personal titulado nivel 2	1.321,00				
Grupo III. Personal técnico						
	Personal técnico superior nivel 1	1.219,00				
	Personal técnico	1.006,00				
	Personal técnico auxiliar	950,00				
Grupo IV. Personal operario		Personal operario/auxiliar	950,00			
Tabla II						
Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo						
Actualizado 2021		Salario base				
Grupo I. Personal directivo		1.983,00				



Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.317				
	Personal técnico	1.086				
	Personal técnico auxiliar	1.026				
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.026				
TABLA II						
Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo						
Actualizado 2022		Salario base				
Grupo I. Personal directivo		2.142				
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	2.008				
	Personal titulado nivel 2	1.740				
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.606				
	Personal técnico	1.345				
	Personal técnico auxiliar	1.252				
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.252				
\\\\\\						
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOG Núm. 189 - Miércoles, 4 de octubre de 2023)</b>						

Artículo 7. Jornada de trabajo .. anual	1720	horas				
Artículo 8. Horas extraordinarias	incremento del doble del valor de la hora ordinaria					
Artículo 22. Plus de asistencia	60	euros trimestrales para todas las categorías				
Artículo 23. Plus de distancia	60	euros trimestrales				
Artículo 24. Plus de domingos y festivos. Plus de continuidad o plus de trabajo continuado en el fin de semana						
Domingos:	40	euros por cada vez que realice dicha jornada				
Festivos:	40	euros por cada vez que realice dicha jornada				
Artículo 25. Plus de nocturnidad	35%	sobre el salario ordinario				
Artículo 26. Plus de idiomas	15%	del salario base				

Artículo 27. Pluses de disponibilidad, especial y de coordinación						
Disponibilidad:	40	euros mensuales				
Especial o de prolongación de jornada:	40	euros mensuales				
Coordinación:	60	euros mensuales				
Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias						
Abonará	3	pagas extraordinarias al año				
Junio	en junio	de 30 días de salario base				
Diciembre	en diciembre	de 30 días de salario base				
Beneficios	septiembre	se calculará sobre el	25%	de los beneficios de la empresa después de impuestos		
		y consistirá, como máximo	10%	del salario bruto anual del personal técnico del grupo III (nivel intermedio: personal técnico)		
Artículo 30. Dietas y kilometraje						

Coste del desayuno	6	euros				
y ... comida	18	euros en concepto de media dieta				
La empresa podrá acordar alternativamente ...						
media dieta de	9	euros sin justificación con facturas de comida				
Para la dieta completa, las cantidades serán de	60	euros con justificación				
y de	30	euros sin justificación				
Emplear vehículo propio	0,19	euros por kilómetro recorrido				
Artículo 31. Paga de vinculación	1	será el salario mensual del grupo profesional IV				
Artículo 32. Ayuda a la maternidad/paternidad	en pago único					
de	200	euros				
que será de	250	euros en caso de hijo o hija con discapacidad				
TABLAS						
CEE SIN ÁNIMO DE LUCRO:						
	Salario base					

Grupo I. Personal directivo	1.849					
Grupo II. Personal titulado						
Personal titulado nivel 3	1.733					
Personal titulado nivel 2	1.502					
Grupo III. Personal técnico						
Personal técnico superior nivel 1	1.386					
Personal técnico	1.143					
Personal técnico auxiliar	1.080					
Grupo IV. Personal operario						
Personal operario/auxiliar	1.080					
CEE CON ÁNIMO DE LUCRO:						
	Salario base					
Grupo I. Personal directivo	2.255					
Grupo II. Personal titulado						
Personal titulado nivel 3	2.114					
Personal titulado nivel 2	1.832					
Grupo III. Personal técnico						
Personal técnico superior nivel 1	1.691					
Personal técnico	1.416					
Personal técnico auxiliar	1.318					
Grupo IV. Personal operario						
Personal operario/auxiliar	1.318					

<b>REVISIÓN SALARIAL (DOG Núm. 96 - Miércoles, 21 de mayo de 2025)</b>						
TABLA I. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL Y EMPREDIMIENTO COLECTIVO.						
SUBIDA 2,80 %						
Tabla CO.CO CEEIS		Salario base actual por convenio 2024	2025			
Grupo I. Personal directivo	Personal directivo	1895	1948			
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	1776	1826			
	Personal titulado nivel 2	1540	1583			
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1421	1461			
	Personal técnico	1172	1205			
	Personal técnico auxiliar	1107	1138			
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1107	1138			
TABLA II. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO QUE NON SEAN DE INICIATIVA SOCIAL Y EMPREDIMIENTO COLECTIVO.						
SUBIDA 2,80 %						



	Personal técnico	1172	1205			
	Personal técnico auxiliar	1107	1138			
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1107	1138			
Tabla II. Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo						
SUBA 2,80%						
Tabla CO.CO CEEIS		Salario base actual por convenio 2024	2025			
Grupo I. Personal directivo	Personal directivo	2311	2376			
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	2167	2228			
	Personal titulado nivel 2	1878	1930			
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1733	1782			
	Personal técnico	1451	1492			
	Personal técnico auxiliar	1351	1389			
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1351	1389			