

# Convenio Colectivo Acción Social Con Niños, Jóvenes, Familias y Otros En Situación de Riesgo de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79002575012007	ACTUALIZACIÓN	2026/04/27
VIGENCIA	2013/01/01 — 2018/12/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9653 ACTA		
URL	<a href="https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-accion-social-con-ninos-jovenes-familias-y-otros-en-situacion-de-riesgo-de-catalunya/">https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-accion-social-con-ninos-jovenes-familias-y-otros-en-situacion-de-riesgo-de-catalunya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Acción Social Con Niños, Jóvenes, Familias y Otros En Situación De Riesgo. Última actualización a: 27-04-2026 Vigencia de: 01-01-2013 a 31-12-2018. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en DOGC 9653 del tipo: ACTA.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7512 - 7.12.2017)

RESOLUCIÓN TSF/2786/2017, de 27 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2013-2018, suscrito en fechas 24 de julio y 20 de octubre de 2017, por la parte social, por los representantes de la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO y por la Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics FESP-UGT de Catalunya, y por la parte empresarial, por los representantes de La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 27 de octubre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals y Calidad en el Trabajo

## **CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO PARA LOS AÑOS 2013 - 2018**

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se acuerda entre la organización empresarial La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, y las organizaciones sindicales Federació de Serveis a la Ciutadania FSC-CCOO de Catalunya i la Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics FESP- UGT de Catalunya.

### **Capítulo I Ámbitos**

---

#### **Artículo 1 Ámbito territorial**

Este Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad autónoma de Cataluña.

#### **Artículo 2 Ámbito funcional**

Quedarán afectadas por el presente Convenio, independientemente de la titularidad del servicio todas las empresas y/o entidades que presten actividades de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.



Se considerarán dentro de esta categoría las siguientes actividades o servicios:

Servicio de Centro Residencial de Acción Educativa (CRAE) y Servicio de Centro Residencial de Educación Intensiva (CREI): Son aquellos servicios donde residen temporalmente los niños y adolescentes a los cuales se aplica la medida de acogimiento simple en institución.

Servicio de Centro materno-infantil: Son aquellos servicios donde residen temporalmente las adolescentes embarazadas o con bebés a los cuales se aplica la medida de acogimiento simple en institución.

Servicio de centro de acogida: Son servicios residenciales de estancia limitada que tienen por objeto dar respuesta inmediata y transitoria de acogida a cualquier situación de alto riesgo si tiene que ser separado de su núcleo familiar, y ejercer la función sustitutoria temporal de la familia y hacer la observación y el diagnóstico de la situación de los niños y adolescentes atendidos y sus familias con el fin de elaborar la propuesta de medida correspondiente.

Casas de niños: Centros residenciales con guarda de niños y adolescentes, cuya tutela recae en los progenitores, donde se acuerda con la familia y se trabaja conjuntamente por el reintegro familiar.

ICIF (Institución Colaboradora para la Integración Familiar): Servicio que contempla las tareas derivadas de la valoración y formación de la familia o persona que solicita acoger o adoptar y la integración en esta de un niño o un adolescente. Este servicio puede ser realizado por el organismo público competente de la Generalidad, organismos de las entidades locales o entidades colaboradoras públicas o privadas sin ánimo de lucro debidamente acreditadas.

Sus funciones son: el estudio, la valoración, la preparación de familias que hayan solicitado un acogimiento familiar o una adopción; la búsqueda de familias acogedoras o adoptivas para el menor propuesto; el acoplamiento del menor en la familia acogedora mediante el equipo especializado; el seguimiento posterior del menor de acuerdo con las directrices del órgano competente; la formación de las familias acogedoras; la promoción del acogimiento y/o de la adopción; la colaboración en la gestión de la financiación del servicio prestado por familias acogedoras en la forma en que se establezca mediante Convenio; las otras funciones que puedan ser encomendadas por Convenio, de acuerdo con el objeto y en el marco de la normativa vigente.

Servicio de intervención socioeducativa no residencial para niños y adolescentes (Centro Abierto) Servicios diurnos para niños, adolescentes y jóvenes en situación de riesgo, situaciones de fracaso escolar o en la formación profesional, dirigidos a promover su desarrollo integral, con el fin de posibilitarles la integración a la comunidad. Realizan una tarea preventiva, fuera del horario escolar. Estos servicios dan apoyo, estimulan y potencian la estructuración y el desarrollo de la personalidad, la socialización, la adquisición de aprendizajes básicos y compensan las deficiencias de las personas atendidas.

Servicio de pisos, proyectos y/o programas asistidos: Servicios de carácter asistencial y educativo para jóvenes entre 16 y 18 años, para los que se considera necesario iniciar un proceso de desinternamiento progresivo para alcanzar la mayoría de edad con la capacidad suficiente para obtener la integración social, y manteniéndose la tutela y control por parte de la entidad pública de protección de menores. Sus funciones son preparar el desinternamiento de estos menores de una forma gradual y progresiva, a través de un plan de trabajo individual que permita desarrollar sus potencialidades hacia la plena autonomía al llegar la mayoría de edad.



Servicio de Acompañamiento Especializado en Jóvenes Tutelados y Extutelados (SAEJ): Servicio destinado a prevenir y/o paliar la situación de riesgo de jóvenes entre 16 y 20 años, tutelados/as y extutelados/as procurando su integración sociolaboral, fomentando su autonomía y emancipación. Objeto: Dar respuesta a situaciones y necesidades que requieren una especialización técnica alternativa a un ingreso residencial. Proporcionar a los menores atendidos toda la cobertura inherente al ejercicio de la guarda y educación. Ofrecer un acompañamiento educativo durante el proceso de consecución de la autonomía personal dando apoyo y guía al joven en la de recursos.

Servicio de equipos de valoración de maltratos infantiles (EVAMI). Servicio de valoración de maltratos infantiles. Este servicio se presta desde los Equipos de Valoración de Maltratos Infantiles (EVAMI), integrados por psicólogo/a y trabajador/a social. Estos equipos asesoran, valoran e informan los casos de maltratos o sospecha de maltratos notificados al organismo competente desde el ámbito sanitario. Objeto: Dar respuesta a situaciones que requieren una especialización técnica en la valoración del maltrato infantil detectado desde el ámbito sanitario y hacer la propuesta administrativa correspondiente. Funciones: Hacer evaluaciones especializadas que no se pueden abordar desde un servicio social básico, a partir de los correspondientes informes de derivación de la Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia.

Servicio de Residencias de jóvenes trabajadores: Se trata de un servicio de carácter residencial donde se realiza un seguimiento educativo y laboral individualizado a jóvenes tutelados por la administración de más de 16 años y/o jóvenes ex-tutelados de más de 18 años y hasta máximo los 21 años. Este recurso se mantiene hasta que el joven ha alcanzado la suficiente autonomía con el fin de optar a una emancipación plena fuera de este contexto residencial.

Servicios de educadores de medio abierto: Son servicios de prevención configurados por equipos de educadores y educadoras sociales que desarrollan una tarea de atención individual, grupal y comunitaria en medio abierto, principalmente dirigida a los jóvenes en situación de alto riesgo social. Son un servicio de soporte para las EBASP.

Servicio de centro de urgencias para niños y adolescentes: Son servicios residenciales que ofrecen alojamiento y atención a menores de forma transitoria hasta que estos no pasan a disposición de la Dirección General de Atención a la Infancia la Adolescencia y se formula una propuesta concreta de protección para ellos. Los centros de urgencias son establecimientos destinados a ofrecer una atención inmediata y transitoria, de carácter urgente, a aquellos menores que la necesiten fuera del horario habitual de la Dirección General.

Servicio del Teléfono de la Infancia: Es un servicio permanente y gratuito de atención telefónica a llamadas que hacen referencia a situaciones de riesgo social o maltrato de niños y adolescentes

Servicio Especializado de atención a la infancia y la adolescencia (SEAIA) y otros equipos técnicos: Son equipos pluridisciplinarios constituidos generalmente por un/a psicólogo/a, un/a pedagogo/a, un/a trabajador/a social y un/a educador/a social.

Espacios o programas para niños de 0 a 3 años y sus familias: Su propósito es facilitar a las familias con bebés un espacio de encuentro y de intercambio donde puedan compartir sus vivencias y experiencias, un lugar para escuchar y ser escuchado, para reforzar una percepción positiva de la maternidad/paternidad y su competencia



como padres y madres. Es un proyecto de atención simultánea de la madre y el hijo o hijos menores de tres años con el intento de dar apoyo y potenciar la función materna.

**Servicios de asesoramiento técnico:** Servicios de diagnóstico psicosocial que permiten realizar propuestas de intervención social. Dentro de los posibles destinatarios se encontrarán, entre otros, las personas derivadas de la red sociosanitaria y/o judicial como, por ejemplo, las afectadas por medidas penales alternativas.

**Servicio de Centros de Día de atención a familias en riesgo social:** Son servicios con un modelo de intervención y con una metodología de trabajo que permiten atender familias con dificultades para asumir sus responsabilidades parentales desde una intervención próxima (sin separación del núcleo familiar, de sus progenitores y de su entorno) y al mismo tiempo intensiva y multidisciplinar.

**Servicio de punto de encuentro:** Son un servicio destinado a atender y prevenir, en un sitio neutral y transitorio, en presencia de personal cualificado, la problemática que surge en los procesos de conflictividad familiar y, en concreto, en el cumplimiento del régimen de visitas de los hijos e hijas establecido para los supuestos de separación, divorcio, disolución o nulidad matrimonial de los progenitores, o para los supuestos de ejercicio de la tutela por parte de la Administración Pública, con la finalidad de asegurar la protección del menor.

**EVIA (Espacio de visitas para niños y adolescentes):** Es un servicio destinado a atender y prevenir, en un espacio neutral, en presencia de personal cualificado, la problemática que surge en los procesos de conflictividad familiar, concretamente en el cumplimiento del régimen de visitas de los hijos e hijas establecido por la medida de tutela administrativa, adoptada con el fin de proteger al niño. Está destinado a dar cumplimiento al régimen de visitas de los niños con sus familiares. La finalidad del servicio técnico es garantizar la seguridad y el bienestar del niño y adolescente. Teniendo en cuenta que es un lugar de transición, ofrece una alternativa temporal orientada a la normalización del ejercicio de los derechos de relación y comunicación de los niños con sus progenitores y familiares, en situaciones de conflictividad, garantizar del régimen de visitas, hasta que desaparecían las circunstancias personales que han llevado a la necesidad del recurso.

**El Servicio de atención a familias (SAF):** Es un servicio para las familias: Ofrece apoyo individual y grupal desde diferentes servicios para ayudar a estas personas en sus necesidades de crecimiento, desarrollo, educación y socialización. Los objetivos del SAF son: Facilitar asesoramiento y orientación a fin de que las familias puedan mejorar su bienestar aumentando su capacidad de relación, superando dificultades a lo largo del ciclo vital, partiendo de los conflictos como oportunidad de crecimiento personal, evitando rupturas innecesarias y reduciendo los efectos de las separaciones o divorcios; facilitar a colectivos de familias, orientación, información y asesoramiento mediante unos coleccionables que tratan diferentes temas educativos.

**Servicios específicos de atención familiar:** Servicios psicoeducativos de atención a familias en relación a problemáticas específicas: abusos sexuales a menores, violencia intrafamiliar, violencia social, atraso escolar, problemáticas de adaptación al entorno.

**Servicios psicoeducativos específicos:** Atención multidisciplinar dirigida a los niños y sus familias por el abordaje de situaciones de crisis, generadas por motivo de violencia de género, violencia social, el objetivo de tratar las secuelas de la situación traumática vivida y evitar los patrones de reproducción de dicha situación.

**Servicio de CIE (Centros de intervención especializada para mujeres en situación de violencia machista y para**



sus hijos e hijas): Se trata de servicios especializados destinados a ofrecer información, atención y recuperación a todas las mujeres y sus hijos e hijas afectados por procesos de violencia, con el fin de facilitar la reparación del daño sufrido. El objetivo del servicio es garantizar la atención y recuperación de las mujeres que han sufrido o sufren violencia de machista así como de sus hijos e hijas a cargo y potenciar los programas específicos e integrales de prevención, asistencia y reparación. Son servicios interdisciplinarios formados por profesionales del mundo de: la psicología, la educación social, el trabajo social, el derecho, la mediación cultural.

Servicios de atención e información a las mujeres (PIADS, CAIDS...): Es un servicio que tiene que dar respuesta a las diferentes demandas de información y atención a las mujeres, vinculadas a las situaciones de discriminación en el ámbito laboral, social, en la pareja y/o en la unidad familiar, a la información de recursos, la participación, el asociacionismo femenino y especialmente a las problemáticas de violencia de machista.

Servicio de acogida para mujeres en situación de violencia machista: Son servicios residenciales temporales, dirigidos a mujeres víctimas de violencia machista y sus hijos e hijas. Sustituye temporalmente el hogar familiar y proporciona una atención integral a sus destinatarias, que incluye servicios de atención social y psicológica, asesoramiento jurídico, acogimiento y convivencia, alojamiento, alimentación, descanso, ocio e higiene.

Servicio de pisos con apoyo para mujeres en situación de violencia machista: Los pisos con apoyo son viviendas que ofrecen la sustitución del hogar, con carácter temporal, como a continuación del proceso iniciado en las casas de acogimiento de estancia limitada, con el objetivo de facilitar la integración sociolaboral.

Servicio de centros de acogida de urgencia: Son servicios de competencia municipal y/o comarcal que acogen de forma temporal familias en situación de desprotección social por causa de problemas de desahucios, personas refugiadas, etc. Pueden ser específicos para una problemática concreta o abiertos a diferentes situaciones de exclusión social. Ofrecen acogida, cubrimiento de las necesidades básicas, acompañamiento educativo, asesoramiento y atención social hasta encontrar una alternativa a la situación de crisis generada.

Grupos de apoyo: Son servicios por los cuales se ofrece un apoyo temporal para la puesta en marcha de un grupo de ayuda mutua o bien un acompañamiento técnico para el abordaje grupal de la situación de crisis: violencia de género, deshabitación de drogodependencias, etc.

Servicio de mediación y resolución de conflictos comunitarios, interculturales y/o familiares.

Servicios de prevención de Drogodependencias de ámbito no sanitario ni sociosanitario: Son aquellos servicios que tienen como finalidad la prevención individual y comunitaria del VIH y las drogodependencias.

Refugiados e inmigración: Son aquellos servicios que tienen como función principal la acogida y orientación de la población inmigrada recién llegada.

Servicios en contra de la marginación social y la pobreza: Servicios de detección, de atención y tratamiento social de personas en situación de pobreza y de exclusión social. Servicios de tratamiento, albergues y centros de acogida, centros de acogida invernal, centros de atención diurna y equipos de inserción social y comedores.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas de las empresas dedicadas a la prestación de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio, de cualquier empresa con independencia de su actividad principal.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo cual se considera incluida, previo dictamen de la Comisión



paritaria del presente Convenio, cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

### **Artículo 3 Ámbito personal:**

Será aplicable al personal en régimen de contrato de trabajo de las empresas y/o entidades incluidas en el ámbito territorial y funcional previsto por el presente Convenio.

### **Artículo 4 Ámbito temporal**

El periodo de aplicación del presente Convenio será desde la fecha de su registro en el órgano competente y sus efectos en todas las materias reguladas serán con carácter retroactivo a 1 de enero de 2017 y hasta 31 de diciembre de 2018.

### **Artículo 5 Denuncia y prórroga**

Cualquiera de las partes legitimadas según el establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores podrá denunciarlo en el periodo de tiempo que va entre 90 y 80 días naturales antes del vencimiento de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas. La tramitación de la denuncia se tendrá que ajustar en lo que dispone el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

Denunciado el Conveni, las partes negociadoras se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un (1) mes a la fecha de la recepción de la comunicación de denuncia. Hasta la firma del nuevo Convenio, mantendrá su vigencia el anterior.

### **Artículo 6 Concurrencia de convenios**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimo y, por lo tanto, atendido lo que disponen los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de ámbito territorial inferior y/o de empresa se tienen que resolver en favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este Convenio, y se tienen que respetar, en todo caso, y con carácter de mínimos, las condiciones de trabajo pactadas aquí, con excepción de las previstas en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, se tienen que considerar nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio.

### **Artículo 7 Registro**

Si la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, declarara algunos artículos o textos no legales, el artículo o texto en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este Convenio tendrán que



reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde el momento que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos y artículos seguirán siendo de aplicación.

## **Artículo 8 Garantía ad personam**

Se tienen que respetar ad personam, ya sea colectiva e individualmente, como condiciones más ventajosas, todas y consideradas una a una (individualmente), las reconocidas en los contratos de trabajo, o en su caso convenios, que eran vigentes en la entrada en vigor del presente Convenio cuando resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La garantía ad personam no es absorbible ni compensable con los incrementos que se puedan producir en el futuro. No será objeto de revalorización con los porcentajes de aumento que se apliquen a las tablas salariales durante la vigencia del presente Convenio.

El personal que ya tenga reconocido un número igual o superior de días o, en su caso, horas de permiso retribuido por asuntos propios, los conservarán como condición más ventajosa y no serán acumulables a las horas establecidas en el artículo 38.h).

## **Artículo 9 Comisión paritaria**

La Comisión paritaria del Convenio es el órgano de interpretación, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento.

Las resoluciones de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio colectivo tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio colectivo

La Comisión paritaria se ocupará obligatoriamente, y como trámite previo, de aquellas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Esta Comisión paritaria está integrada por 6 representantes de cada una de las partes, empresarial y sindical, firmantes del presente Convenio, pudiendo efectuarse la delegación de voto. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores/se en todas las materias que son de su competencia.

### **Funciones**

Las funciones de la Comisión paritaria serán las que legalmente estén vigentes en cada momento y específicamente las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Emitir dictamen sobre aquellas consultas referidas a la afectación del ámbito funcional del presente Convenio, en concreto, sobre actividades análogas a las descritas al artículo 2.



- c) Las de vigilancia y seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) El control del sector con detección de las empresas que, por incumplimiento de la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal, denunciándolas ante las autoridades competentes.
- e) Emitir dictamen en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los periodos de consulta para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos al artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, o inaplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del mismo texto legal.

La Comisión paritaria se dotará de un Reglamento de funcionamiento, en un plazo máximo de 2 meses desde su constitución, el cual recogerá como mínimo las cuestiones siguientes:

1. Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria durante el primer año con una periodicidad trimestral.
2. Convocatoria: La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, siendo suficiente una comunicación escrita en la cual se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha y hora propuestas. En ningún caso se excederá de los 15 días contados a partir de la fecha de registro de la comunicación efectuada. Una vez acabado este plazo, si no se ha producido la reunión, aunque la intervención de la mencionada Comisión tendrá igualmente que producirse, el interesado podrá ejercer las acciones que considere oportunas.
3. Quòrum-asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista a la mayoría simple de cada representación, pudiendo efectuarse la delegación de voto. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores/as y/o técnicos/as.
4. Validez de acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, de la confluencia del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, la cual será firmada por quien haga de secretario/a y por un/una representante de cada organización.
5. La Comisión paritaria remitirá respuesta a las consultas presentadas en un plazo máximo de un mes (1) a partir de la fecha de registro de la consulta.

Las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional a Cataluña vigente en cada momento (Tribunal Laboral de Cataluña).

#### Domicilio

La Comisión paritaria tiene su domicilio en la sede de La Confederación en la calle Vía Layetana, 54, 1ª planta, de Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquiera suyo, cuando así previamente lo decida. Los/las trabajadores/as y las empresas interesadas pueden dirigir sus comunicaciones en las dependencias de la Comisión paritaria.



## **Artículo 10 Conciliación y mediación**

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de cariz colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 al 164 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en esta materia

## **Capítulo II La organización del trabajo**

---

### **Artículo 11 Facultades y responsabilidades**

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad de la empresa, por medio de sus órganos de dirección y mediante formas de organización y de gestión saludables, resultando responsable de su uso ante la autoridad competente y teniendo que hacerla compatible con los derechos de información y participación de los trabajadores/as que son ejercidos mediante sus representantes, así como también con los derechos básicos de todo trabajador, especialmente el relativo a la salud laboral.

La disciplina y organización del trabajo son facultades específicas del empresario y tiene que ajustarse a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y cualquier normativa vigente y en particular en las directrices, Reglamentos e instrucciones de la Administración Pública en relación a las funciones desarrolladas por la empresa, que hagan referencia a la prestación del servicio.

### **Artículo 12 Movilidad funcional**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, y de conformidad con las previsiones establecidas en el Estatuto de los trabajadores y al resto de normativa vigente aplicable.

En aquellas empresas del sector en las que la movilidad funcional sea una de las características de la prestación de sus servicios, la determinación de la misma corresponderá a la facultad organizativa de la empresa a efectos



de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura. No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad nunca no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas o entidades, y sólo se pueden hacer por estrictas razones técnicas u organizativas.

## **Artículo 13 Movilidad geográfica**

La movilidad geográfica de los trabajadores/se se rige por lo que se dispone en el Estatuto de los trabajadores y/o en el resto de normativa legal vigente.

## **Capítulo III Clasificación del personal**

---

### **Artículo 14 Grupos profesionales**

Grupo A: Dirección.

Grupo B: Mandos intermedios. Subdirección.

Grupo C: Licenciados, Diplomados y Personal cualificat.

Grupo D: Administración y servicios.

## **Capítulo IV Contratación**

---

### **Artículo 15 Contrato Indefinido**

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes.

El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

### **Artículo 16 Contrato de obra y servicio determinado**

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa; y su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén



sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

Su posible extinción, (cierre del servicio por la no renovación del Convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable el previsto por estos casos, tanto por el Estatuto de los trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se pueden hacer contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

Los que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios, ya sean por Convenio, subvención, concierto, contrato o cualquier otra fórmula de concertación público-privada con la Administración o iniciativa propia de las entidades del sector. Se entenderá que una vez transcurrido el primer año de ejecución de la actividad y de un segundo, si se produce una prórroga la actividad, tendrá carácter de consolidada y se dará por extinguida la posibilidad de hacer este tipo de contrato.

En el caso de programas, centros o servicios consolidados que amplíen provisionalmente o temporalmente una parte de su actividad.

Si por circunstancias vinculadas a la magnitud de la entidad la creación de nuevos programas, centros o servicios tiene que suponer un incremento de la plantilla superior al 15% se entenderá como no aplicable el artículo 21 del presente Convenio en base al segundo párrafo del apartado 1 del artículo 42 de la Ley 1/2013, por el cual se aprueba el texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## **Artículo 17 Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Con carácter absolutamente extraordinario se contratará personal eventual por las empresas y/o entidades para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

De acuerdo con lo que se dispone en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, y vista la especial naturaleza de los servicios prestados por las empresas afectadas por el presente Convenio, así como el sector de mercado en el cual se dirige, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 4 meses dentro de un periodo de 8 meses.

En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se puede admitir ningún otro trabajador/a eventual para ocupar el mismo puesto hasta que transcurran 3 meses. Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá en el establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 18 Contrato en prácticas**

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos. A nivel económico se retribuirá el 75% del salario durante el primer año y 85% durante el segundo año del salario especificado para los trabajadores del mismo grupo profesional.



## **Artículo 19 Contrato de formación**

Todos el personal contratado en la modalidad de formación se regirán según la legislación vigente, exceptuando:

- a. Sólo se podrán realizar estos contratos a trabajadores/se mayores de 16 y menores de 25 años. Este límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se realice con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social.
- b. La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a un año.
- c. Todo el personal contratado en esta modalidad, según la legislación vigente, tendrá los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para los trabajadores/as del mismo grupo profesional.
- d. Una vez finalizada la formación pasará a ocupar el grupo profesional correspondiente a la formación realizada. En caso que no hubiera vacante, se mantendrán las condiciones y retribuciones del nuevo grupo y sólo en estos casos se podrá contratar un nuevo aprendiz para el mismo grupo.
- e. A los efectos de antigüedad, se computará el periodo de formación realizado y el periodo de prueba en su caso.
- f. Podrán acogerse a esta modalidad contractual los trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo.

## **Artículo 20 Estabilidad plantillas**

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinante en el contrato siguieran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior, exceptuando el periodo de prueba.

## **Artículo 21 Reserva de plazas para personas con discapacidad**

En materia de contratación estará en el establecido en el RDL 1/2013, por el cual se aprueba el Texto Refòs de la Llei General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## **Artículo 22 Forma del contrato**

El contrato tendrá que formalizarse, en todo caso, por escrito y adecuarse a aquello previsto en la legislación vigente con respecto al control de la contratación.

En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del delegado/a de los trabajadores/as o del Comité de empresa, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Los casos de despido se tienen que comunicar, con carácter previo, al Delegado de Personal o al Comité de empresa.



## Capítulo V Periodo de prueba, vacantes y cese de personal

---

### Artículo 23 Periodos de prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, excepto pacto en sentido contrario, se somete a un periodo de prueba que se formalizará por escrito y que no puede exceder a lo que indica la tabla siguiente:

Grupo A y B: cinco meses.

Licenciados y diplomados: dos meses.

El resto del personal cualificado: un mes.

Personal no cualificado: quince días

Durante el periodo de prueba, las partes podrán rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el periodo trabajado.

### Artículo 24 Vacantes

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si están fijos como eventuales.

En caso de igualdad de condiciones, la situación de discapacidad del candidato/a dará preferencia al puesto de trabajo.

### Artículo 25 Cese voluntario

El trabajador/a que desea cesar voluntariamente en el servicio en la empresa y/o entidad, estará obligado/a a ponerlo en conocimiento de esta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

Personal comprendido en el grupo A y B: dos meses

Personal comprendido en el grupo C: un mes

Personal comprendido en los grupos D: quince días

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa y/o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

En caso del cual las pagas extraordinarias sean prorrateadas y las vacaciones en las cuales tenía derecho el trabajador/a que cesa en la empresa y/o entidad contratante, estuvieran disfrutadas, no se podrá descontar de su mensualidad ninguna cantidad en concepto de incumplimiento de preaviso.



## **Artículo 26 Finalización de la relación laboral.**

La empresa en contrataciones temporales superiores a 6 meses tiene que preavisar al trabajador/a con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral o despido, exceptuando las motivadas por despido disciplinario.

## **Capítulo VI Subrogación.**

---

### **Artículo 27 Derecho de subrogación**

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente Convenio y sus clientes computa que la nueva empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, ya sea pública o privada, se subroga en los derechos y obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus trabajadores y socios cooperativos en el centro de trabajo que se vea afectado.

La empresa que cese en la prestación del servicio tiene que informar los trabajadores y trabajadoras, al subrogar, sobre la razón social del nuevo titular; y su domicilio siempre que sea posible.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante tiene que realizar y abonar la liquidación individual de partes proporcionales y haberes devengados a cada uno de los subrogados.

En el caso que el trabajador/a tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa entrante le tiene que permitir el disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente tiene que abonar al entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores/se subrogados y su cotización.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador/a que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado en el concesionario inmediatamente anterior.

En el caso que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador/a haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario tiene que subrogarlos los dos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestan sus servicios trabajadores o trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entienden como tiempo de servicio los periodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.



La empresa saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la empresa entrante, o a la empresa que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en que se recojan los datos siguientes:

Número de trabajadores y trabajadoras en plantilla con identificación del tipo de contrato.

Lista de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal o excedencia.

Pactos existentes propios y subrogados.

Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador/a, así como cualquier modificación efectuada en los cuatro meses últimos, con la justificación de esta.

Salarios pactados superiores al Convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos seis meses, siempre que estos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación de los trabajadores.

Calendario de vacaciones

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

El documento se tiene que acompañar de las fotocopias siguientes:

Libro de visitas del centro.

Hojas de salarios de los últimos seis meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.

De cada trabajador/a temporal que se traspase se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal, si había habido, así como liquidaciones, altas y bajas en la Seguridad Social entre contratos.

La empresa saliente tiene que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que tiene que ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, tiene que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En caso de que haya en la plantilla afectada impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados, por la empresa o entidad saliente u otros de anteriores, los trabajadores y trabajadoras tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio que la responsabilidad por tales impagados o descubiertos siga siendo de la empresa saliente. En todo caso, la empresa infractora tiene que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa saliente incumpla manifiestamente lo que establecen los párrafos anteriores. En este caso, los trabajadores continuarán en la empresa saliente, que tendrá que facilitarles otro puesto de trabajo si hay.



En caso de que el cliente decida unilateralmente cerrar o gestionar directamente el servicio de manera provisional o definitiva, tendrá que asumir al personal destinado al mencionado servicio.

No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa.

Tanto la empresa entrante como la saliente tienen que comunicar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la ejecución de la subrogación en el momento en que tenga conocimiento.

## **Capítulo VII Régimen de retribuciones**

---

### **Artículo 28 Estructura salarial**

Todo el personal afectado por este Convenio tiene que recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Salario base.

Retribución mensual del trabajador/a fijada en función del grupo y nivel profesional en qué pertenece.

Complemento de coordinación

Las personas que desarrollen tareas de gestión educativa y/o de coordinación de determinados servicios sin que implique responsabilidades directivas, ni de gestión de personal, recibirán un complemento mensual en la cantidad fijada en las tablas salariales anexas. Este plus se recibirá mientras dure el nombramiento vinculado a este complemento.

Complemento de nocturnidad

Se aplicará a los servicios que no sean de ciclo continuado.

La cuantía a percibir será 25% del salario diario.

Entendemos por nocturnidad la jornada laboral que se realiza entre las 22h y las 8h de la mañana.

Complemento Servicios Valoración y Diagnóstico

Se establece que cuando los trabajadores desarrollen su tarea con el objetivo principal de emitir valoraciones y/o diagnosticar situaciones de necesidad social que no se pueden abordar desde un Servicio Social Básico,

Su especificidad y especialización necesaria para llevar a cabo su encargo, del cual se responsabiliza firmante los correspondientes informes, se reconocerá con un complemento mensual en la cantidad fijada en las tablas salariales anexas, por sus características, con excepción del grupo D.

Complemento de Centro Residencial de Educación Intensiva

Los trabajadores de los grupos profesionales A, B y C de estos servicios recibirán un complemento debido a su especial causalidad. Este plus será el fijado en las anexas, sobre el salario de Ciclo continuado.

Complemento de disponibilidad



Se entiende por disponibilidad el hecho de estar localizable para la incorporación inmediata en la empresa, fuera de la jornada habitual. Esta disponibilidad tiene que ser de carácter voluntario y de mutuo acuerdo de manera fehaciente.

El hecho de estar disponible será compensado con un plus del 10% del precio hora.

Si se activa la disponibilidad esta se tendrá que compensar ajustando la jornada en el cómputo anual restante. Estos ajustes se harán de mutuo acuerdo entre las dos partes.

Esta compensación se regulará según el siguiente criterio: hora festiva y/o nocturna; +50% hora ordinaria.

## **Artículo 29 Retribuciones**

Los salarios (salario base y complementos) a percibir a partir del 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre del 2018 son los que establecen las tablas salariales anexas a este Convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales y atendido los acuerdos alcanzados por ambas representaciones, el incremento salarial para el presente Convenio colectivo es el siguiente:

Año 2017

Del 1 de enero al 31 de diciembre los importes absolutos para cada concepto retributivo son los fijados en la tabla del anexo 1 que son el resultado de aplicar el incremento pactado del 0,4%.

Año 2018

La tabla salarial se actualizará a 1 de enero con un incremento del 0'8%. Los importes absolutos para cada concepto retributivo son los fijados en la tabla del anexo 1 para el año 2018.

## **Artículo 30 Cláusula de inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio**

Al amparo del artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, administrativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme aquello previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del TE, en inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo en las materias previstas en el referido artículo del mismo texto legal.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En caso de que la Comisión paritaria no llegara a ningún acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional en Cataluña vigente en cada momento de acuerdo con aquello dispuesto al artículo 9 de este Convenio. Si no se resuelve la discrepancia, cualquiera de las partes



podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña que tendrá que dictar una decisión en un plazo no superior a 25 días.

## **Artículo 31 Pagas extraordinarias**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo del 1 de julio a 30 de junio para la paga del verano y del 23 de diciembre a 22 de diciembre para la paga de Navidad.

Asimismo, las pagas se podrán prorratear entre las doce mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en el centro durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes dicho, prorrateando su importe en proporción al tiempo de servicio.

## **Capítulo VIII Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, reciclaje y formación continúa**

---

### **Artículo 32 Jornada de trabajo**

Carácter general: 38.5 horas de media semanal durante la vigencia del Convenio, siendo su cómputo anual el de 1.724 horas de trabajo efectivo.

Para el ciclo continuado: 38 horas de media semanal durante la vigencia del Convenio, siendo su cómputo anual el de 1.701 horas de trabajo efectivo. Se entiende por ciclo continuado allí dónde hay atención directa las 24 horas los 365 días del año.

Cada empresa y/o entidad elaborará anualmente el calendario laboral de los trabajadores y trabajadoras, habiendo consultado a la representación legal de los trabajadores/se para que emitan informe con carácter previo a la elaboración de lo mismo, remitiendo copia a la representación legal de los trabajadores.

El calendario laboral individual comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos oficiales, los descansos semanales y las vacaciones.

### **Artículo 33 Vacaciones**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tienen que disfrutar, por cada año completo de servicio, de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales o su parte proporcional en caso de no llegar.



Los periodos de vacaciones tienen que empezar a computarse en día de trabajo efectivo para el trabajador/a y una vez finalizados los días naturales de vacaciones, independientemente que coincida con día laborable o no para el trabajador/a, se reincorporará a su lugar de trabajo el primer día de trabajo que marque su calendario individual.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de embarazo, parte o lactancia natural, así como en el de suspensión del contrato por riesgo del embarazo, lactancia natural, maternidad o paternidad, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la inicialmente pactada, al finalizar el plazo de suspensión, aunque haya transcurrido el año natural en lo que correspondía.

Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las mencionadas en el párrafo anterior que imposibiliten al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural en qué correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en qué se haya originado.

## **Artículo 34 Horas extras**

Ambas partes, vista la situación general de empleo y con el fin de fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias.

## **Artículo 35 Horas incidentales**

Se entenderá por horas incidentales todas aquellas que puedan surgir además de la jornada diaria de trabajo, estas no tendrán la consideración de horas extras, ya que tienen que responder a situaciones que no estén previstas y que afecten directamente al usuario y, por lo tanto requerirán la atención inmediata e ineludible del trabajador/a, provocando la prolongación de su jornada diaria inicialmente prevista.

Cuando estas se producen, se ajustará el calendario restante anual con el fin de no exceder la jornada en cómputo anual. Este ajuste no tiene porque ser inmediato y se acordará entre empresa y trabajador/a.

## **Artículo 36 Compensación de los festivos**

Se considerarán en este apartado los 14 festivos aprobados por el órgano competente de la Generalidad de Cataluña. En el caso que para la aplicación de la jornada continuada, un trabajador/a tenga que desarrollar su trabajo habitual en uno de estos días, se le compensará adaptando su calendario anual, teniendo presente la relación: Hora festiva especial; +50% hora ordinaria.

## **Artículo 37 Reciclaje y formación continuada**

Los trabajadores/as pueden destinar 30 horas anuales de su jornada laboral a participar en cursos de formación,



siempre que esta esté vinculada directamente con el puesto de trabajo que ocupan. Estas horas estarán en proporción a una jornada cumplida, en el caso de que se hagan jornadas parciales estas horas se ajustarán proporcionalmente.

Este hecho vendrá garantizado con la aprobación por parte de la empresa de un Plan de Formación propio, siguiendo la regulación establecida en el Estatuto de los trabajadores para la elaboración y aprobación de estos planes.

También se prevé la posibilidad de que el trabajador/a haga propuestas directas sobre su formación, que para llevarse a cabo requerirán del visto bueno de la empresa.

En ningún caso se autorizará la participación en un mismo curso además del 20% del total que forma una plantilla de trabajadores de un servicio o centro.

Sólo cuando los cursos de reciclaje son a propuesta obligatoria de la empresa, esta abonará los gastos directos que se generen en concepto de desplazamiento, manutención o compensación de horas.

En el supuesto que el turno de trabajo desarrollado por el trabajador/a no permita la realización de cursos en horario laboral, se compensará la dedicación horaria del trabajador en la formación que realiza fuera del horario laboral.

## **Capítulo IX Permisos, licencias y excedencias**

---

### **Artículo 38 Permisos retribuidos**

El trabajador/a, con aviso previo y justificación posterior, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes.

- a. Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo/a o a la llegada del o el menor adoptado o acogido en el hogar familiar en el caso de adopción o acogimiento. En el caso de parte, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a cinco días si se trata de dos hijos y a siete días si son tres o más.
- b. Tres días en los casos de accidente, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a este efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, que se podrán disfrutar dentro del plazo de un año desde la fecha del registro. Habrá que demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificada de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan, o acta notarial o registro de parejas de hecho correspondiente.
- d. Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal,



comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, estará en lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

g. En los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que coincidan con la jornada de trabajo.

h. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tienen que disfrutar, para cada año completo de servicio, de 24 horas de permiso por asuntos propios, o lo que proporcionalmente les corresponda en función de la jornada contratada, realizables en un máximo de 5 días. Este permiso se comunicará a la empresa por escrito con una antelación mínima de 5 días y no requerirá justificación.

Las personas que disfruten de una reducción de jornada por los motivos establecidos en el artículo 45 disfrutarán de las 24 horas de permiso realizables en un máximo de 5 días con independencia del porcentaje de reducción que tenga.

El personal que ya tenga reconocido un número igual o superior de días o, en su caso, horas de permiso retribuido por asuntos propios, los conservarán como condición más ventajosa y no serán acumulables a las horas establecidas en este apartado.

i. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

## **Artículo 39 Días de permiso recuperables**

El personal afectado por este Convenio podrá disfrutar de 3 días de permiso retribuido (equivalente a 24 horas para la jornada completa o su parte proporcional a la jornada contratada), con carácter recuperable.

El disfrute de este 3 días por asuntos propios requerirá que el trabajador/a los solicite con la máxima antelación posible, pero siempre con un preaviso mínimo de 5 días no pudiendo acumularse a los periodos de vacaciones.

Sin embargo la empresa comunicará al trabajador/a con la máxima antelación posible, pero siempre con un preaviso mínimo de 5 días el día a recuperar.

## **Artículo 40 Suspensión del contrato por maternidad, adopción y acogimiento**

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a la retribución total durante los periodos de descanso fichados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatutos de los trabajadores, y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar y lo que establece la ley vigente.

b) El permiso por maternidad estará en lo que establece la ley vigente. Este permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a o menor



adoptado o acogido y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parte, adopción o acogimiento múltiple.

- c) El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que esta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede de permiso.
- d) En caso de que los dos progenitores trabajen, en los supuestos de adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo, el permiso se puede distribuir a opción de los interesados, que pueden disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, su suma no puede pasar de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- e) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parte múltiple.
- f) En los casos de adopción internacional, cuánto sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores en el país de origen del adoptado, el permiso se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción.
- g) En el caso de adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo, el periodo de suspensión por maternidad/paternidad computa, a elección del trabajador/a, a partir de la sentencia judicial o de la resolución administrativa, o desde la llegada del menor al hogar.
- h) El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar para que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso.

## **Artículo 41 Suspensión del contrato por paternidad**

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo/a, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parte, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

- a) Este permiso se puede disfrutar a partir de la finalización del permiso regulado al art. 38 a) o inmediatamente desprendido de que finalice el permiso por maternidad. En los supuestos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, la suspensión se podrá disfrutar a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa de guarda con hasta de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.
- b) Este permiso es independiente del disfrute compartido de los periodos de suspensión regulados en el artículo 40 de este Convenio.
- c) En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo



40 d) de este Convenio sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

d) Este permiso se podrá disfrutar en régimen de jornada entera o en régimen de jornada a parcial a opción del trabajador/a interesado, previa comunicación escrita a la empresa.

e) El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.

## **Artículo 42 Lactancia**

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un niño menor de nueve meses, tendrán derecho a una pausa de una hora en el trabajo de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora.

De la misma manera, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del permiso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier miembro de la pareja en caso de la cual ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parte o adopción, acogimiento o acogimiento múltiple.

## **Artículo 43 Para atender niños prematuros**

En el caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de trece semanas. Por parte de la madre, este permiso se inicia después de haber disfrutado de las seis primeras semanas posteriores al parto, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el artículo 40 del presente Convenio. En el caso de la otra progenitor/a este permiso lo disfrutará después de haber agotado los permisos reconocidos en el artículo 38. Este permiso será acumulable en el de maternidad/paternidad o el tiempo que corresponda en los casos de acogimiento o adopción.

## **Artículo 44 Para atender niños con discapacidad**

Los trabajadores/as con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica, sensorial, reconocida por el órgano administrativo correspondiente, igual o superior a un 33%, tienen derecho conjuntamente a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores/as con hijos discapacitados física y/o psíquica, sensorial, reconocida por el órgano administrativo correspondiente, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno con el fin de conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos o hijas.



Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacidad recibe atención.

## **Artículo 45 Reducciones de jornada**

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de una reducción de jornada en los siguientes supuestos:

a) Reducción de jornada para cuidar de un hijo/a menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, entre una octava parte de la jornada como mínimo y la mitad como máximo, con la disminución proporcional del salario.

b) La persona progenitora, adoptando o acogedora de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continúa y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

c) Por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los apartados anteriores corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## **Artículo 46 Excedencia voluntaria**

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador/a con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos/as los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la empresa hubiera una vacante en su especialidad o grupo profesional.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.



## Artículo 47 Excedencias con reserva del puesto de trabajo

Las excedencias contempladas en el presente artículo se concederán a todo el personal y darán derecho al cómputo de la antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante su vigencia y a la asistencia a cursos de formación profesional, a los cuales tendrá que ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Los supuestos que dan derecho a la reserva del puesto de trabajo durante toda su vigencia son los siguientes:

- a) Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha de cese del cargo público.
- b) Excedencia para el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.
- c) Excedencia para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida. La excedencia no será superior a tres años. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por este supuesto, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- d) Excedencia especial por nacimiento, adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo de un hijo/a. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por este supuesto, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador/a tendrá 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

## Capítulo X Desplazamientos y dietas

---

### Artículo 48 Dietas y desplazamientos

Cuando se produzca un desplazamiento fuera del puesto de trabajo generado por razones laborales, a demanda de la empresa, que comporte tener que comer o pernoctar, para aquellos casos en los que la empresa no proveyera al trabajador directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento, la empresa abonará a sus trabajadores el importe de estos gastos. Estas se tendrán que acreditar mediante la presentación de facturas, hasta los siguientes límites máximos:

Media dieta: 12 €

Dieta entera sin pernoctar: 24 €

Dieta entera pernoctando: 84 €

En caso que el trabajador/a se tenga que desplazar por exigencias de la empresa en vehículo propio se le abonará la cantidad dispuesta a la legislación fiscal aplicable vigente en cada momento.



Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la empresa.

## **Capítulo XI Faltas y sanciones**

---

### **Artículo 49 Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasifica, según la importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

### **Artículo 50 Faltas leves**

Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, superior a diez minutos e inferior a veinte, que no causen perjuicio irreparable, cometidos en el periodo de treinta días naturales.
- b) Desatención o descortesía con las personas en que se relacione en el servicio.
- c) No cursar a tiempo las bajas por enfermedad.
- d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
- e) La inobservancia de normas o medidas reglamentarias y de higiene.
- f) Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones.

### **Artículo 51 Faltas graves**

Se consideran graves las faltas siguientes:

- a) La reiteración o reincidencias en la comisión de faltas leves.
- b) Acciones usando métodos y técnicas que atenten contra la dignidad de las personas, generando etiquetas devaluadoras y discriminatorias.
- c) No respetar y asumir las decisiones del equipo, contrastadas, argumentadas y acordadas por la titularidad de la empresa.
- d) Interferencia en las funciones, tareas o relaciones de los otros miembros del equipo con las personas sujetas al servicio. En este caso quien valorará la situación será la dirección de la empresa.
- e) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de



trabajo como a los usuarios/se de los servicios.

f) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

g) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta en el trabajo, a no ser que se demuestre que es imposible de hacerlo.

## **Artículo 52 Faltas muy graves**

Son faltas muy graves:

a) Todas las que prevé el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

b) El abuso de autoridad por parte de los jefes.

c) Vulneración de las acciones realizadas en el marco de los diferentes servicios, y de las personas en la relación profesional que suponga una dependencia afectiva o íntima.

d) Negligencia en la información responsable y secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas directa o indirectamente de las personas atendidas. Hacer público información en relación a las personas atendidas que vulnere aquello establecido con la Ley de Protección de Datos.

e) Aprovechamiento en beneficio personal o de tercero de la información privilegiada o del conocimiento de situaciones o de la posición que se la proporciona su profesión.

f) La falta injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol y/o otras drogas.

i) Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirigiera hacia otros cualesquiera conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre.

## **Artículo 53 Sanciones**

La sanción de las faltas graves y muy graves requiere la comunicación escrita al trabajador, en la cual se tienen que hacer constar la fecha y los hechos que la motivan.

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de sueldo y trabajo de 11 a 20 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de sueldo y trabajo 21 a 60 días; inhabilitación para acceder a ningún nuevo grupo profesional durante dos años; despido..



## **Artículo 54 Insancionabilitat**

En ningún caso será motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a) La pertenencia a una organización sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores/se o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.
- c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario/a o responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de este de normas laborales o de seguridad social.
- d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

## **Artículo 55 Prescripciones**

Con respecto a los trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a contar de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento que se habían cometido y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## **Capítulo XII Derechos sindicales**

---

### **Artículo 56 De todos los trabajadores/as**

Ningún trabajador puede ser discriminado en ningún momento en razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores/as pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador/a puede ser elector/a y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado/a o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto. Para tener la condición de elegible se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

### **Artículo 57 De la asamblea de trabajadores/as**

- a) Puede ser constituida por los trabajadores/as de un centro o espacio físico de trabajo o de varios centros de la empresa. Tiene que ser convocada por los delegados/se del personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 30% de los trabajadores/se de la plantilla.
- b) Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa fuera de la jornada laboral, previo aviso en la empresa con 48 h de antelación.
- c) Disponer de un tablón mural para comunicaciones de tipo sindical.



## **Artículo 58 De los delegados/as de personal y comités empresa**

Como representantes de los trabajadores/se de la empresa:

- a) Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.
- b) Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores/se de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso.
- c) Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa que puedan afectar los suyos representados, sobre:
- d) Situación económica de la empresa.
- e) Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
- f) Intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, se reincorporarán al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de acabar este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

## **Artículo 59 De la negociación colectiva**

A efectos de la negociación colectiva del Convenio, los trabajadores/as pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones de negociación o preparatorias, justificándolo previamente.

## **Artículo 60 Acumulación de horas**

Con el fin de facilitar la actividad sindical a la empresa y a la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si ocurre, de los delegados de personal de sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados.

## Capítulo XIII Mejoras sociales

---

### Artículo 61 Incapacidad temporal

En los casos de Incapacidad temporal (IT), por enfermedad común o accidente no laboral, y desde el primer día de inicio de la baja hasta que se cumplan quince días de baja, el trabajador/a tiene que recibir el complemento necesario a la prestación de IT hasta llegar al 85% de su retribución salarial total; y desde el 16º día hasta el nonagésimo tiene que percibir el complemento necesario sobre la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución total salarial. A partir del nonagésimo día percibirá la retribución salarial que indique la Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral, por enfermedad profesional o enfermedad común con una intervención quirúrgica que requiere hospitalización, la empresa tiene que abonar al trabajador el complemento necesario para la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución salarial total durante un máximo de 18 meses.

### Artículo 62 Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todos los centros tendrán que contar con 2 pólizas de seguros que garantizan las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Tendrá que estar asegurado todo el personal de los centro que figuren dados de alta al régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzada.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad civil: En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que pueden ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 300.000 euros.

Accidentes individual: En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cuál sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 18.000 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente 30.000 euros.

### Artículo 63 Jubilaciones

Todo el personal puede jubilarse anticipadamente, tal como lo contempla la legislación vigente.



## Artículo 64 Plan de Igualdad

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afectará en toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general

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

Objetivos específicos

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen a la plantilla de la empresa.

Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o grupos profesionales 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 quién se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo

Garantizar un sistema retributivo por todos los conceptos, que no genere discriminación en 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, en los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla
2. Contratación
3. Segregación ocupacional
4. Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
8. Prevención de lo asedio sexual y de lo asedio en razón de sexo
9. Sensibilización y comunicación

El Plan tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases, que serán las siguientes:



1ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2ª Fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este Plan.

4ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

## **Capítulo XIV Seguridad, higiene y enfermedades profesionales**

---

### **Artículo 65 Salud laboral**

a. Las empresas y el personal afectado por el presente Convenio, se registrarán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b. Cada empresa afectada por el presente Convenio tendrá que realizar una evaluación de riesgos específicos de los puestos de trabajo atendiendo las especiales circunstancias y características de la población a la que van dirigidos los servicios relacionados en el ámbito funcional del Convenio, sobre todo en relación al factor de riesgo de carácter psicosocial.

c. La evaluación de riesgos psicosociales, sin perjuicio de la intervención del Delegado/a de prevención, tendrá que identificar y medir, como mínimo, las siguientes dimensiones psicosociales contempladas en el protocolo CoPsoQ-PSQCAT recomendado por la Generalidad de Cataluña:

Exigencias psicológicas: exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones, sensoriales, ritmo de trabajo.

Conflicto trabajo- familia: doble presencia.

Control sobre el trabajo: influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo.

Soporte social y calidad de liderazgo: soporte social de compañeros/se, de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol.

Compensaciones del trabajo: reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de



trabajo.

Capital social: justicia, confianza vertical.

d) Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá que planificar la prevención desde el Comité de Seguridad y Salud o desde el espacio de interlocución entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as de salud laboral, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

e) Todos los trabajadores/as tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario que, en el caso de las mujeres, incluirá una mamografía, y a los hombres mayores de 45 años revisión urológica.

f) La empresa proporcionará a todo el personal el material necesario para desarrollar su tarea.

## **Artículo 66 Riesgo en el embarazo y en la lactancia natural**

En caso de embarazo o de lactancia natural por parte de las trabajadoras afectadas por este Convenio, en las situaciones de peligrosidad, riesgo, o para encontrarse indispuesta para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo, y a propuesta de la propia trabajadora, la empresa previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as, establecerá el cambio de puesto o centro de trabajo que no esté contraindicado con su situación y con respeto de las mismas condiciones económicas, reincorporándose a su lugar o centro de trabajo inicial en las mismas condiciones que tenía con anterioridad, una vez finalizada la situación que provocó el cambio.

En caso de que no se pueda asegurar un cambio de lugar de trabajo de que no suponga un riesgo para la trabajadora afectada, la empresa y/o entidad se hará cargo a través de la Mútua que tenga contratada, de la tramitación de la correspondiente suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo con el subsidio que para este casos establece la normativa vigente.

## **Artículo 67 Delegados y delegadas de prevención**

A) Los Delegados y Delegadas de prevención serán escogidos por y entre los representantes de los trabajadores/as conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, con derecho a un número de horas mensuales retribuidas para ejercer sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala.

De 0 a 25 trabajadores/as: 20 horas

De 26 a 50 trabajadores/as: 25 horas

De 51 a 100 trabajadores/as: 30 horas

De 101 a 250 trabajadores/as: 35 horas

De 251 en adelante: 40 horas



- a) Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional para recibir formación en la materia de su competencia y durante el tiempo que sea necesario. También tendrá la consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus Delegados/as de Prevención.
- b) Los Delegados/as de Prevención, sin perjuicio de sus derechos y deberes recogidos en la LPRL, tendrán también derecho a codecidir la contratación de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los servicios que las empresas puedan contratar.

## **Artículo 68 Comité de Seguridad y Salud**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada empresa con una plantilla igual o superior a 30 trabajadores/as, compuesto, de forma paritaria, por os Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes, de otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, por el tiempo necesario, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se efectuarán por razones de urgencia estimadas por el presidente o por mayoría simple de sus miembros.

El tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tan ordinarias como extraordinarias se añadirán a las reconocidas en el artículo 67 a).

- a) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.
- b) Es responsabilidad de la empresa, la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio.

## **Artículo 69 El acoso sexual y el acoso moral**

Las empresas y/o entidad y la representación del personal, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

- a) Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.
- b) Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menospreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en unas o más las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o



personas en el puesto de trabajo.

c) Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por sea quien sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de:

Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.

Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a cada uno asignadas, así como los roles de cada persona.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

d) La Dirección de la empresa y/o entidad tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno.

## **Artículo 70 Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

En todo el personal le será de aplicación aquello que dispone la Ley Orgánica Integral Contra la Violencia de género:

a) Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo la trabajadora/or afectada/o quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.



b) Derecho a la movilidad geográfica. Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el puesto pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada/o. En caso de que no haya ninguna vacante si existen puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con contrato de interinaje, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y el interino/a. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

c) A los seis meses se puede volver al puesto inicial o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

d) Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La víctima de violencia de género tiene derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo prorrogarse mensualmente hasta un máximo de 18 meses. Este derecho comporta el derecho a la prestación del paro, y durante este tiempo se computan las cotizaciones en la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectada/o lo pida. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, en la que podrá acceder de manera preferente.

e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo. Esta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, comporta también el derecho a recibir la prestación del paro y durante este periodo computan las cotizaciones en la Seguridad Social

f) Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad tienen que estar determinadas por los Servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias tienen que comunicarse a la empresa, por parte de la trabajadora/r afectada/o, con el plazo de tiempo más breve posible.

g) Despido nulo. Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si una trabajadora/or és despedida mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el despido será declarado nulo y la trabajadora/or tendrá que ser readmitido.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

---

Se crea una Comisión paritaria de Clasificación profesional con una representación de 4 miembros de cada banco de la mesa negociadora, a fin de que estudie la adecuación de la clasificación profesional del Convenio a la actual regulación de las titulaciones académicas y a la regulación para grupos profesionales y puestos de



trabajo que establece la normativa sectorial y laboral. Si durante la vigencia del Convenio los trabajos de la Comisión concluyen con consenso, este se elevará a la Comisión negociadora para, en su caso, suscribir un acuerdo derivado del Convenio e incorporar la nueva clasificación profesional pactada.

## ANEXO 1.- Tablas salariales.

### Tablas salariales 2017

		Ciclo general (Tabla base)		Ciclo continuado	
		año	mes	año	mes
A	Dirección	2.091,37 €	29.279,18 €	2.617,80 €	36.649,20 €
B	Subdirección mandos intermedios	1.765,68 €	24.719,52 €	2.312,59 €	32.376,26 €
C	Licenciados	1.631,51 €	22.841,14 €	1.760,56 €	24.647,84 €
	Diplomados	1.462,53 €	20.475,42 €	1.703,21 €	23.844,94 €
	Personal cualificado	1.292,51 €	18.095,14 €	1.391,86 €	19.486,04 €
D	Administración y Servicios	1.031,35 €	14.438,90 €	1.086,65 €	15.213,10 €
<b>Complementos</b>					
		Ciclo general	Ciclo continuado		
Valoración y Diagnóstico		286,77 €	92,18 €		
Coordinación		92,18 €			
CREI		153,62 €			

### Tablas salariales 2018

		Ciclo general (Tabla base)		Ciclo continuado	
		Mes	Año	Mes	Año
A	Dirección	2.108,10 €	29.513,40 €	2.638,74 €	36.942,36 €
B	Subdirección mandos intermedios	1.779,81 €	24.917,34 €	2.331,09 €	32.635,26 €



C	Licenciados	1.644,56 €	23.023,84 €	1.774,64 €	24.844,96 €
	Diplomados	1.474,23 €	20.639,22 €	1.716,84 €	24.035,76 €
	Personal cualificado	1.302,85 €	18.239,90 €	1.402,99 €	19.641,86 €
D	Administración y Servicios	1.039,60 €	14.554,40 €	1.095,34 €	15.334,76 €
<b>Complementos</b>					
		<b>Ciclo general</b>	<b>Ciclo continuado</b>		
	Valoración y Diagnóstico	289,06 €	92,92 €		
	Coordinación	92,92 €			
	CREI	154,85 €			

ORDEN (DOGC Núm. 7830 - 14.3.2019)

ORDEN TSF/48/2019, de 13 de marzo, por la que se garantiza el servicio esencial que prestan los trabajadores y trabajadoras de las empresas que aplican el Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo (código de convenio 79002575012007).

Vista la convocatoria de huelga formulada por los sindicatos Comisión Obrera Nacional de Cataluña, CCOO, y Unión General de Trabajadores de Cataluña, UGT, que estaba prevista para el día 8 de marzo de 2019, de 0.00 a 24.00 horas, y tiene continuación los días 14, 21 y 28 de marzo de 2019, en franjas de 30 minutos (turno de mañana de 11.30 a 12.00 horas; turno de tarde de 18.00 a 18.30 horas y turno de noche de 23.00 a 23.30 horas), y que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas que aplican el convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, código de convenio 79002575012007;

Teniendo en cuenta que la convocatoria de la huelga es para varios días, el paro del día 8 de marzo de 2019 ya fue regulado mediante la Orden TSF/44/2019, de 6 de marzo, en la que se garantizaron los servicios esenciales en la convocatoria de huelga general para el día 8 de marzo. Queda pendiente de dictar las medidas necesarias que tienen que asegurar los servicios esenciales que se deben prestar durante el resto de días convocados por la huelga y que son el objeto de esta orden;

Visto que la autoridad gubernativa tiene que dictar las medidas necesarias con el fin de mantener los servicios esenciales, teniendo en cuenta que esta restricción tiene que ser justificada y proporcional con el ejercicio legítimo del derecho de huelga, reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución;

Visto que el servicio que prestan las empresas que aplican el convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo y que no dependen directamente de la Dirección General de Protección Social del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña, debe considerarse un servicio de carácter esencial porque afecta a un colectivo especialmente

vulnerable que requiere una especial atención y que depende de la asistencia de terceras personas para su desarrollo;

Visto que en trámite de audiencia, tal como consta en el acta de 4 de marzo de 2019, las partes en conflicto expusieron sus propuestas de servicios mínimos, alcanzando un acuerdo que se considera adecuado y proporcional para la convocatoria de la huelga y, por lo tanto, habrá que tenerlo en cuenta; Visto que se ha pedido informe a la Secretaría General del Departamento de Salud y al Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias;

Visto lo que disponen el artículo 28.2 de la Constitución española; el artículo 170.1.i) del Estatuto de autonomía de Cataluña; el artículo 10.2 del Real decreto ley 17/1977, de 4 de marzo; el Decreto 120/1995, de 24 de marzo, de la Generalidad de Cataluña, y las sentencias del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril; 26/1981, de 17 de julio; 33/1981, de 5 de noviembre; 51/1986, de 24 de abril; 27/1989, de 3 de febrero; 43/1990, de 15 de marzo; y 122/1990 y 123/1990, de 2 de julio,

Ordeno:

#### Artículo 1.

La situación de huelga anunciada por los sindicatos Comisión Obrera Nacional de Cataluña, CCOO, y Unión General de Trabajadores de Cataluña, UGT, que está prevista para los días 14, 21 y 28 de marzo de 2019, franjas de 30 minutos (turno de mañana de 11.30 a 12.00 horas; turno de tarde de 18.00 a 18.30 horas y turno de noche de 23.00 a 23.30 horas), y que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas que aplican el convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, código de convenio 79002575012007, se entiende condicionada al mantenimiento de los servicios mínimos siguientes:

- a) Centros y servicios asistenciales de servicios sociales: el mismo personal que en un día festivo.
- b) Centros de acogida, centros residenciales de acción educativa y centros de protección a la infancia y adolescencia: el mantenimiento de los servicios habituales por parte del personal educativo de asistencia directa al menor y servicios habituales del personal de cocina, transporte y vigilancia.
- c) Unidad de detección y prevención del maltrato infantil (UDEPMI): el personal necesario e indispensable para atender las urgencias.
- d) Resta de servicios del convenio, servicio habitual equivalente a fin de semana o festivo.

#### Artículo 2.

Las empresas, una vez escuchado el comité de huelga, tienen que determinar al personal estrictamente necesario para el funcionamiento de los servicios mínimos que establece el artículo anterior, excluido el Comité de Huelga. Estos servicios mínimos debe prestarlos, preferentemente, si lo hay, el personal que no ejerza el derecho de huelga. Las empresas se tienen que asegurar que las personas designadas para hacer los servicios mínimos reciban una comunicación formal y efectiva de la designación.

#### Artículo 3.

El personal destinado a cubrir los servicios mínimos que determina el artículo 1 está sujeto a los derechos y los



deberes que establece la normativa vigente.

Artículo 4.

Las partes tienen que dar publicidad suficiente a la huelga para que esta sea conocida por la ciudadanía.

Artículo 5.

Notifíquese esta Orden a los interesados para su cumplimiento y remítase al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya para su publicación.

Barcelona, 13 de marzo de 2019.

Chakir El Homrani Lesfar.

Consejero de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias.

ACTA (DOGC Núm. 8090 - 20.3.2020)

RESOLUCIÓN TSF/735/2020, de 25 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otras en situación de riesgo 2013-2018, suscrita en fecha 26 de noviembre de 2019, para dar respuesta a dos consultas efectuadas en fechas 8 de julio de 2019 (CPAS/35) y 6 de septiembre de 2019 (CPAS36) por parte de la representación social por la UGT y CCOO, y por la parte empresarial por La Confederació, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 25 de febrero de 2020.

Enric Vinaixa Bonet.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS,



JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 26 de noviembre de 2019.

Hora: convocatoria a las 15.30 horas.

Lugar: Sede CCOO (Vía Laietana 16, Barcelona).

Asistentes.

La Confederación.

Joan Muntané.

Laia Grabulosa.

UGT.

Antonio Carlos Gutiérrez.

Inmaculada Jurado.

CCOO.

Jesús López.

CCOO.

Virginia Juárez.

A las 15.30 horas del día 26 de noviembre de 2019, en la sede de CCOO, reunidas previa convocatoria las partes reseñadas en representación de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018, proceden a abordar las consultas recibidas en sede de la Comisión paritaria:

CONSULTA CPAS/35 (RECIBIDA EL 08/07/2019).

Consulta.

El Consejo de Relaciones Laborales consulta a la Comisión paritaria sobre la inclusión o no de la actividad empresarial que a continuación se describe en el ámbito funcional del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018.

Fundación privada tutelar de personas con discapacidad intelectual, no es residencial, no es centro especial de trabajo ni asistencial. Los perfiles profesionales son de área social, administrativa y contable.

Con fecha de 26/07/2019 se solicita al Consejo de Relaciones Laborales más información sobre la actividad, que se concreta en:

Actividad: Ejercicio de la tutela de personas con discapacidad intelectual previa resolución judicial de otorgamiento de la tutela a la fundación. No hay residencia en ningún centro de la fundación. La fundación hace aquellas actividades de tutela dirigidas a la gestión y supervisión de la vida de la persona tutelada. La fundación encarga a terceras empresas la realización concreta de los servicios que puede necesitar la persona tutelada de acuerdo a sus necesidades específicas. La actividad corresponde a actividades de servicios sociales sin residencia y está estructurada con una plantilla de 75 personas.



Perfiles profesionales: Trabajadores Sociales, Educadores Sociales, Integradores Sociales, Personal Técnico y Administración.

Colectivo destinatario (usuarios): Personas con discapacidad intelectual con la mayoría de edad (considerado colectivo vulnerable).

Respuesta.

La Comisión paritaria acuerda que la actividad descrita no se enmarca dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018.

CONSULTA CPAS/36 (RECIBIDA EL 6/09/2019).

Consulta.

La empresa pregunta a la Comisión paritaria si a los profesionales de los Servicios Técnicos Punto de Encuentro (de titularidad del Departamento de Bienestar Social y Familia y gestionados por entidades privadas y públicas) les corresponde el cobro del plus de Servicios de Valoración y Diagnóstico por la elaboración de los informes que desarrolla el equipo de educadoras sociales y psicólogas.

Respuesta.

La Comisión paritaria no llega a un acuerdo sobre esta cuestión.

Una vez abordadas las consultas, la Comisión paritaria toma los siguientes acuerdos:

Dado que La Confederación ha cambiado de domicilio social, se acuerda modificar el domicilio de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 a:

Calle València 3-B, planta -1 (local).

Barcelona 08015.

Autorizar a La Confederación (G61336XXX) a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 8283 – 30.11.2020)

RESOLUCIÓN TSF/3003/2020, de 10 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018, suscrita en fecha 30 de octubre de 2020, para dar respuesta a la consulta CPAS/38, por parte de la representación social por la UGT y CCOO, y por la representación empresarial por La Confederación, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 10 de noviembre de 2020.

Enric Vinaixa Bonet.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día 30 de octubre de 2020.

Hora: Convocatória a las 10 horas.

Lugar: Vía telemática (plataforma Zoom).

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización.

Joan Muntané La Confederación.

Laia Grabulosa La Confederación.

Antonio Carlos Gutiérrez UGT.

Jesús López CCOO.

Virginia Juárez CCOO.

A las 10.00 h del día 30 de octubre de 2020 (vía telemática mediante plataforma Zoom) reunidas previa convocatoria las partes reseñadas en representación de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractivitat), proceden a dar respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/38.

Se llega al siguiente Acuerdo:

En respuesta a la consulta a la Comisión paritaria del convenio de Acción social, referencia CPAS/38, sobre si es necesario llevar un año trabajado para poder disfrutar del permiso retribuido previsto en el artículo 38 punto h) o si, por el contrario, el número de horas anuales del permiso es proporcional al tiempo trabajado durante el



año, la Comisión paritaria manifiesta que el número de horas de permiso por asuntos propios que se pueden disfrutar dentro del año natural es proporcional al número de horas que se trabaja durante el año en relación a la jornada anual establecida en el convenio. Por lo tanto, las horas del permiso que se pueden disfrutar dentro del año natural se determinan en función de la fecha de incorporación en la empresa teniendo en cuenta también el porcentaje de jornada contratada en el caso de las jornadas parciales. Por ejemplo, una persona que empiece a trabajar a jornada completa en fecha 1 de marzo de 2020 tendrá que disfrutar dentro del año 2020 de 20 horas de permiso. Por otra parte la Comisión paritaria también considera que para las nuevas contrataciones el derecho al disfrute de estas horas no se podrá hacer efectivo hasta que se lleve un mes trabajando.

Finalmente, se autoriza a La Confederación (G61336244) a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

#### ACTA. TABLA (DOGC Núm. 8353 - 1.3.2021)

RESOLUCIÓN TSF/475/2021, de 9 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 de Cataluña, suscrita en fecha 22 de diciembre de 2020, para abordar diferentes cuestiones de interpretación, por parte de la representación social por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial por La Confederación, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.
- 2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 9 de febrero de 2021.

Enric Vinaixa Bonet.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.



ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 22 de diciembre de 2020.

Hora: convocatoria a las 16.30 horas.

Lugar: Vía telemática (plataforma zoom).

Asistentes.

Organicaciones.

La Confederació: Joan Muntané i Laia Grabulosa.

UGT: Antonio Carlos Gutiérrez.

CC.OO: Jesús López i Virginia Juárez.

A las 16.30 h del día 22 de diciembre de 2020 (vía telemática mediante plataforma Zoom) reunidas previa convocatoria las partes reseñadas en representación de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractivitat) para abordar diferentes cuestiones de interpretación.

Se llega al siguiente

ACUERDO

PRIMERO.

Los importes correspondientes a los complementos mensuales de CREI y Coordinación que establece el Convenio colectivo son los mismos para los servicios de ciclo continuado que para los de ciclo general.

Complementos (mensuales)		
	<b>Ciclo general</b>	<b>Ciclo continuado</b>
Valoración y diagnóstico	289,06 €	92,92 €
coordinación	92,92 €	92,92 €
CREI	154,85 €	154,85 €

SEGUNDO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/39 con fecha de 22/12/2020.

Resumen consulta.

Se solicita a la Comisión paritaria su pronunciamiento sobre si las horas de permiso retribuido por asuntos propios previstas en el artículo 38.h) del convenio tienen que estar devengadas antes de su disfrute o si pueden ser disfrutadas sin haber sido devengadas.



Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria manifiesta que las horas de permiso retribuido por asuntos propios se pueden disfrutar sin haber sido devengadas. La proporcionalidad de las horas de permiso en relación al número de horas trabajadas durante el año sirve exclusivamente para determinar el número de horas que se pueden disfrutar durante el año natural en los casos de jornadas parciales (a excepción de las reducciones de jornada establecidas en el artículo 45 del convenio que disfrutarán de 24 horas de permiso independientemente de su porcentaje de reducción de jornada) o en los casos en que la contratación se produzca más allá del 1 de enero.

Pero esta proporcionalidad no implica de ninguna manera que las horas de permiso de asuntos propios se vayan devengando o generando durante el año y, por lo tanto, no se puede limitar el disfrute de este permiso para cuestiones de devengo. En los supuestos que un/a trabajador/a marchara de la empresa habiendo disfrutado de más horas de permiso de las que proporcionalmente le correspondan en función de las horas trabajadas al año la empresa podrá descontarlas de la liquidación final de haberes.

Seguidamente, se procede a recopilar en la presente acta los acuerdos de la Comisión paritaria que en su día no fueron debidamente publicados en el REGCON.

TERCERO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/12 de fecha 13/09/2013.

Resumen consulta.

Se expone un caso concreto donde una educadora estuvo de baja un día festivo computado como laborable y la empresa le hizo devolver la parte de horas correspondientes al +50% de horas realizadas en festivo alegando que al no haberlas trabajado no computaban. Se pide clarificar si se tienen que devolver las horas computadas en el calendario laboral por haber estado de baja.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria considera que, en el caso específico planteado y teniendo en cuenta que la situación de IT es asimilable a tiempo efectivo de trabajo, la trabajadora no tiene que devolver horas a la empresa.

CUARTO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/25 de fecha 26/01/2018.

Incluye dos consultas:

Resumen consulta 1.

Teniendo en cuenta que el Convenio colectivo no hace una definición de las categorías, se pregunta si la clasificación que establece el artículo 14 se refiere al conjunto de la empresa o, por el contrario, se refiere a cada uno de los servicios que la conforman. En concreto se pregunta si el Director de CRAE, que es titulado superior y en el organigrama está por debajo de la subdirección y de la dirección de la entidad tiene que estar en el grupo C o no. En el caso planteado, se trata de una entidad de 500 trabajadores, donde el CRAE es uno de los servicios y ocupa en 14 profesionales.

Respuesta de la Comisión paritaria.



La Comisión paritaria considera que, a partir de la descripción proporcionada, al director de CRAE le corresponde la categoría profesional relativa al Grupo A según establece el artículo 14 del Convenio colectivo.

Resumen consulta 2.

Se pregunta si el complemento de coordinación es un complemento específico y, adicionalmente, cuáles son los complementos específicos que se tienen que incluir en las pagas extras.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Los complementos específicos son los que hay descritos en el artículo 28 del Convenio colectivo; y en relación a las pagas extraordinarias, el artículo 31 establece que los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y complementos específicos.

QUINTO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/27 de fecha 26/07/2018.

Resumen de la consulta.

Se plantea un caso donde los trabajadores disfrutaran de 4 días laborables de descanso seguido durando el periodo de Navidad y 4 días laborables de descanso seguido durando el periodo de Semana Santa. La empresa les niega el derecho al permiso retribuido por asuntos propios (artículo 38.h) alegando que los días de descanso continuado que están disfrutando en los dos periodos anteriormente indicados es una condición más ventajosa en su conjunto.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Con la información facilitada, desde la Comisión paritaria se entiende que no es lo mismo un permiso de 24 horas por asuntos propios que el disfrute de 4 días laborables de descanso continuado durante el periodo Navidad y de 4 días laborables de descanso continuado durante el periodo de Semana Santa. Se trata de derechos de distinta naturaleza.

SEXTO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/28 de fecha 26/07/2018.

Resumen de la consulta.

Se pregunta si la empresa tiene derecho a pedir la devolución de días a las trabajadoras, en los siguientes casos:

- a) Una trabajadora solicitó los 3 días de permiso retribuido para acompañar a su madre en una intervención quirúrgica. La madre estuvo ingresada sólo dos días y la empresa pide que devuelva el tercer día de permiso disfrutado, que se destinó a atender al familiar en el post-operatorio.
- b) Una trabajadora solicitó un día de permiso para acompañar a su padre a una intervención quirúrgica, sin ingreso hospitalario. La intervención se realizó en horario laboral. La empresa le reclama el día de permiso disfrutado porque el informe médico no indica que el familiar necesitara reposo domiciliario.



Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria determina que el artículo 38 b) es lo bastante claro cuando establece como permiso retribuido tres días en los casos de accidente, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. De acuerdo con el redactado del artículo y en base a los casos expuestos, no se tienen que recuperar los días de permiso disfrutados.

SÉPTIMO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/32 de fecha 22/11/2018.

Resumen de la consulta.

Ante una licitación de Servei de Intervención Socioeducativa no residencial para niños y adolescentes, un ayuntamiento tiene dudas en relación a la clasificación profesional que tiene que desarrollar las funciones de responsable del centro (funciones de dirección o coordinación).

Respuesta de la Comisión paritaria.

Los perfiles profesionales del Centro Abierto (Servicio Intervención Socioeducativa) están regulados en la Cartera de Servicios Sociales, y esta establece que este servicio requiere de una dirección. Es responsabilidad del órgano de contratación definir en los pliegos de condiciones si esta figura está externalizada o lo asume el propio Ayuntamiento.

OCTAVO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/33 de fecha 4/12/2018.

Incluye dos consultes:

Resumen de la consulta 1.

Se plantea la duda sobre si el permiso previsto en el artículo 38 c) relativo a los días por matrimonio o inicio de vida en común se tiene que disfrutar de manera ininterrumpida o el/la trabajador/a puede disponer de él de forma fraccionada dentro del año.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria considera que el permiso de quince días por matrimonio o inicio de la vida en común se tiene que disfrutar de forma ininterrumpida por la propia naturaleza del permiso, a no ser que haya un acuerdo entre empresa y trabajador conforme se puede fraccionar.

Resumen de la consulta 2.

Se plantea la duda sobre si la reducción contemplada en el artículo 45 c) se tiene que disfrutar dentro de los límites de entre una octava parte de la jornada diaria como mínimo y la mitad como máximo tal como prevé el Estatuto de los trabajadores o, por el contrario, no está sometido a ninguna limitación.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria determina que la limitación es la misma que consta en el apartado a) del mismo artículo; y que no necesariamente hace referencia a la jornada diaria, tal como especifica el texto del convenio



(redactado final del artículo 45).

NOVENO.

Respuesta a la consulta con número de referencia CPAS/34 de fecha 12/12/2018.

Incluye dos consultas:

Resumen consulta 1.

Teniendo en cuenta que el Convenio colectivo no hace una definición de las categorías, se pregunta si la clasificación que establece el artículo 14 se refiere al conjunto de la empresa o, por el contrario, se refiere a cada uno de los servicios que la conforman. En concreto se pregunta sobre la categoría que le corresponde a un Director de CRAE.

Respuesta de la Comisión paritaria.

En el caso del servicio planteado (CRAE) la Comisión paritaria considera que la categoría de dirección que contempla el Convenio hace referencia a la dirección de centro y/o servicio, no a la dirección de la entidad.

Resumen consulta 2.

En relación al plus de disponibilidad del artículo 28 del convenio se plantea la duda sobre la cual se entiende por incorporación inmediata en la empresa. Es decir, si el hecho de llevar un teléfono móvil para estar localizable ya genera este derecho o bien para poder cobrarlo al profesional se tiene que haber personado inmediatamente en el centro de trabajo o allí donde se lo requiriera.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Sobre el plus de disponibilidad y según lo que establece el artículo 28, el hecho de llevar un teléfono móvil para estar localizable ya genera el derecho de cobrarlo. En el caso de la dirección de centro y/o servicio, esta disponibilidad está dentro de las propias funciones del puesto de trabajo y por lo tanto no correspondería cobrarlo.

Finalmente, se autoriza a La Confederación (G61336244) a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACUERDO (DOGC Núm. 8622 - 9.3.2022)

RESOLUCIÓN EMT/543/2022, de 28 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, suscrito en fecha 21 de enero de 2022, y de acuerdo con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de



mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 28 de febrero de 2022.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

### **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.**

Día: 21 de enero de 2022.

Hora: convocatoria a las 16:00 horas.

Lugar: vía telemática (plataforma Zoom).

Asistentes.

Por La Confederación.

Joan Muntané y Laia Grabulosa.

Por UGT.

Antonio Carlos Gutiérrez.

Por CCOO.

Jesús López y Virginia Juárez.

A las 16 horas del día 21 de enero de 2022, las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria -vía telemática- previa convocatoria, para resolver la consulta registrada con código CPAS/40.

Resumen consulta CPAS/40.

Artículo 36.

Compensación de los festivos.

Se considerarán en este apartado los 14 festivos aprobados por el órgano competente de la Generalidad de



Cataluña. En el caso que para la aplicación de la jornada continuada, un trabajador/a tenga que desarrollar su trabajo habitual en uno de estos días, se le compensará adaptando su calendario anual, teniendo presente la relación: Hora festiva especial; +50% hora ordinaria.

La empresa mantiene que sólo es de aplicación la compensación y la aplicación de este artículo, para aquellos/as trabajadores/as que trabajen un festivo de 6 horas o más. Aquellos trabajadores/as que trabajan en festivo 2, 3 o 5 horas no les compensa las horas.

Se solicita a la Comisión paritaria su pronunciamiento sobre si en el caso que un trabajador/a trabaje un festivo 3 horas o 5 horas, se le tiene que aplicar la compensación del festivo recogida en el artículo 36.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Si, un trabajador/a que trabaje un festivo 3 horas o 5 horas, se le tiene que aplicar la compensación del festivo recogida en el artículo 36.

El artículo 36 hace referencia a cualquier persona trabajadora que tenga que desarrollar su trabajo en un día festivo, independientemente de su jornada diaria o del tipo de servicio que desarrolle.

Finalmente, se autoriza a La Confederación G61336244) a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 8672 - 20.5.2022)

RESOLUCIÓN EMT/1458/2022, de 12 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018, suscrita en fecha 31 de marzo de 2022, para abordar diferentes cuestiones de interpretación, por parte de la representación social por la UGT y CCOO y por parte de la representación empresarial por la Confederación, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud, con notificación a la Comisión paritaria.



-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de mayo de 2022.

Òscar Riu i Garcia.

Director general Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

### **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.**

Día: 31 de marzo de 2022.

Hora: convocatoria a las 16.00 horas.

Lugar: vía telemática (plataforma Zoom).

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización Joan Muntané La Confederació Laia Grabulosa La Confederació Antonio Carlos Gutiérrez UGT Jesús López CCOO Virginia Juárez CCOO.

A las 16.00 h del día 31 de marzo de 2022 las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria -vía telemática- previa convocatoria, para resolver dos consultas:

#### **RESUMEN CONSULTA CPAS/42.**

La empresa considera que si una trabajadora ha estado de baja (incapacidad temporal) en un festivo donde le tocaba trabajar por calendario, este festivo no computa de la misma manera que si hubiera trabajado. La RLPT, teniendo en cuenta la Paritaria CPAS12 (13/09/2013), donde literalmente se dice “teniendo en cuenta que la situación de IT es asimilable a tiempo efectivo de trabajo” considera que este festivo computa con el +50% y, por tanto, la empresa habría de compensarlo de la misma manera que si se hubiera trabajado.

Se solicita esclarecer la situación de IT y la compensación de festivos.

#### **RESPUESTA DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

De acuerdo con el artículo 36 del Convenio colectivo que regula la compensación de los 14 festivos aprobados por el órgano competente de la Generalitat de Catalunya, en caso de baja de la persona trabajadora, la situación de IT es asimilable a tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, esta compensación opera de la manera que está regulada: hora festiva especial; +50% hora ordinaria.

#### **RESUMEN CONSULTA CPAS/43.**

Se solicita que se resuelva el cambio de categoría, a categoría de personal cualificado, así como su remuneración económica, para aquellas personas que desarrollan tareas i funciones que impliquen



responsabilidad dentro la cocina, i para las que se requiera calificación específica de manipulación de alimentos, según el Departamento de Sanidad.

#### RESPUESTA DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Sin acuerdo.

Manifestaciones de parte:

La parte social considera que en base a las funciones descritas: elaboración de comidas, planificación menús, realización del control de los diferentes registros sanitarios obligatorios (control de manipulación de alimentos, control de temperaturas de elementos del frío, control de limpieza de desinfección de la cocina...), realización de pedidos, entre otros; y en atención al grado de responsabilidad que se deriva de estas tareas, la persona responsable de cocina y de realizar estas funciones habría de estar encuadrada dentro del grupo profesional C.3-personal cualificado con el salario correspondiente a este grupo.

La parte empresarial valora que según la clasificación profesional vigente el personal de cocina se encuadra en el grupo D de administración y servicios; y que para redefinirlo o cambiar este encuadramiento, tal como se solicita en la consulta, haría falta acordar una nueva estructura de clasificación profesional, basada en la descripción de funciones desarrolladas. En todo caso, considera que no es competencia de la Comisión paritaria determinar qué puestos de trabajo se incluyen en cada grupo profesional, siendo esto competencia de la negociación colectiva.

Finalmente, se autoriza a La Confederació (G61336244) a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 8858 – 20.2.2023)

RESOLUCIÓN EMT/394/2023, de 9 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otras en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018, suscrita en fecha 22 de noviembre de 2022, para dar respuesta a la consulta CPAS/44, por parte de la representación social por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial por La Confederación, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:



-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 9 de febrero de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

### **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 203-2018.**

Día 22 de noviembre de 2022.

Hora: convocatoria a las 16 horas.

Lugar: Vía telemática (plataforma Zoom).

Asistentes.

Por la Confederación.

Joan Muntané y Laia Grabulosa.

Por UGT.

Antonio Carlos Gutiérrez.

Por CC.OO.

Jesús López y Virginia Juárez.

A las 16 horas del día 22 de noviembre de 2022, las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 203-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria -vía telemática- previa convocatoria, para resolver la siguiente consulta de paritaria:

#### **RESUMEN CONSULTA CPAS/44.**

Se plantea un caso en el que una entidad establece 3 días de libre elección no lectivos del centro, de acuerdo con las fechas establecidas por el Consejo Escolar de Cornellà de Llobregat y las necesidades de la entidad. En la elección de estos tres días no participan las personas trabajadoras. Actualmente la empresa niega a los trabajadores el derecho al permiso retribuido por asuntos propios (artículo 38.h) alegando que los días de libre elección no lectivos son de la misma naturaleza y que ya se están disfrutando.

#### **RESPUESTA DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

Con la información facilitada, desde la Comisión paritaria se entiende que no es lo mismo el permiso de 24 horas por asuntos propios establecido por el convenio de acción social (artículo 38.h) que el disfrute de 3 días



de libre elección no lectivos, puesto que estos días son establecidos por la entidad de acuerdo con el Consejo Escolar de Cornellà de Llobregat y sus necesidades, mientras que los días de disfrute del permiso de 24 horas por asuntos propios se deciden por la persona trabajadora según sus necesidades. Se trata, por tanto, de derechos de distinta naturaleza.

Por último se autoriza a Bautista Silanes Poderoso con DNI 72.529XXX a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOG Núm. 8893 - 12.4.2023)

RESOLUCIÓN EMT/1108/2023, de 29 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018, suscrita en fecha 22 de febrero de 2023, para dar respuesta a las consultas CPAS/45, CPAS/46 y CPAS/47, por parte de la representación social por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial por La Confederación, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 29 de marzo de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

**ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.**

Día: 22 de febrero de 2023.

Hora: convocatoria a las 13:00 horas.



Lugar: vía telemática (plataforma Zoom).

Asistentes.

Por la organización La Confederación: Joan Muntané y Laia Grabulosa.

Por UGT: Antonio Carlos Gutiérrez.

Por CCOO: Jesús López y Virginia Juárez.

A las 13:00 horas del día 22 de febrero de 2023, las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria -vía telemática- previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

#### RESUMEN CONSULTA CPAS/45.

Se consulta si es pertinente abonar el complemento de Valoración y Diagnóstico regulado en el artículo 28 del convenio a las educadoras referentes y psicólogas colegiadas en un centro denominado CMAU. Se trata de un servicio residencial de atención de urgencia para personas que viven en situaciones de violencia machista y de sus hijos o hijas, con atención las 24 horas los 365 días del año.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Tal y como establece el artículo 28 del Convenio colectivo, el complemento de valoración y diagnóstico debe abonarse cuando los trabajadores desarrollen su tarea con el objetivo principal de emitir valoraciones y/o diagnosticar situaciones de necesidad social que no se pueden abordar desde un Servicio Social básico, responsabilizándose y firmando los correspondientes informes.

Habiendo revisado el pliego de condiciones del servicio, la Comisión paritaria ha observado que dentro de las funciones del servicio se contempla la valoración y el diagnóstico de forma coordinada con otros dispositivos, pero no deja claro si se emiten y firman informes, ni cómo se realiza esta función. En el caso que se realicen y firmen los informes de valoración y diagnóstico en los términos que establece el artículo 28, sí que debería cobrar.

#### RESUMEN CONSULTA CPAS/46.

Se consulta sobre la interpretación del artículo 61 del convenio en relación con la aplicación de complemento de hasta el 100% para los casos de incapacidad temporal durante el plazo de 18 meses derivados de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común. Igualmente, se pide determinar si la verdadera voluntad en su regulación era establecerlo para los supuestos de enfermedad grave o si, por el contrario, el espíritu inicial era ya el de abarcar cualquier enfermedad que requiriera una intervención quirúrgica y posterior hospitalización, con independencia de su gravedad.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria considera que el redactado del artículo 61 es suficientemente claro y determina que en casos de enfermedad común con una intervención quirúrgica que requiere hospitalización, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para la prestación de IT hasta alcanzar el 100% de su retribución salarial total durante un máximo de 18 meses, independientemente de su gravedad.



## RESUMEN CONSULTA CPAS/47.

En relación con el artículo 32 del convenio, cuando dice “Se entiende por ciclo continuado allá donde hay atención directa las 24 horas los 365 días al año”, se plantean dos cuestiones:

1. ¿Se supone que las trabajadoras y trabajadores de servicios donde existe esta atención tendrán la jornada efectiva anual prevista por el ciclo continuado independientemente del turno que puedan tener, es decir, aunque éste sea fijo?.
2. En relación con el anexo 1 donde constan las tablas salariales y concretamente las establecidas por el ciclo continuado, debe realizarse la misma interpretación que para la jornada, es decir, si a las trabajadoras y trabajadores de servicios donde hay esta atención ¿se les aplicará las tablas salariales del ciclo continuado, independientemente del turno que puedan tener, aunque éste sea fijo?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

En relación a las dos cuestiones planteadas la Comisión paritaria determina que, de acuerdo con el actual redactado del convenio, efectivamente la consideración de ciclo continuado viene determinada por la tipología de servicio (atención directa las 24 horas los 365 días al año) tanto en la jornada como en las tablas salariales, independientemente de que el turno sea fijo.

Por último, se autoriza a Bautista Silanes Poderoso con DNI 72529XXX a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 8936 – 14.6.2023)

RESOLUCIÓN EMT/2014/2023, de 6 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018, suscrita en fecha 11 de mayo de 2023, para dar respuesta a la consulta CPAS/48, por parte de la representación social por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial por La Confederación, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y



Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 6 de junio de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

### **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.**

Día 11 de mayo de 2023.

Hora: convocatoria a las 16:30 horas.

Lugar: sede de CCOO. Vía Layetana 16, Barcelona.

Asistentes:

Por la parte empresarial.

La Confederación.

Joan Muntané.

Laia Grabulosa.

Natalia González.

Anna Oró.

Víctor Bull.

Por la parte social.

UGT.

Antonio Carlos Gutiérrez.

CCOO.

Jesús López.

Virginia Juárez.

Javier Díaz.

A las 16 h del día 11 de mayo de 2023, las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/48.

Un director de un servicio que funciona 24 horas al día y 365 días al año consulta el tratamiento que debe tener la flexibilidad y la disponibilidad en función de las necesidades del servicio, tanto noches como fines de semana.

Apunta también los siguientes elementos:



- Tiene un contrato de 38,5 horas a la semana (ciclo general).
- El teléfono está disponible todas las noches de lunes a viernes entre las 20 y las 8 horas, y las 48 horas del fin de semana.

Preguntas.

¿Esta disponibilidad, según el Convenio debería ser remunerada?.

Cada vez que hay una incidencia que debo resolver en hora y fuera de horas, ¿qué tratamiento deben tener estas horas? ¿En el salario de dirección de servicio ya está contemplada esta disponibilidad? Si la jornada es de 38,5 h, ¿las horas de más cómo deben compensarse?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

¿Esta disponibilidad, según el Convenio debería ser remunerada?.

- Si, si está adscrito al ciclo general.

Cada vez que hay una incidencia que debo resolver en hora y fuera de horas, ¿qué tratamiento deben tener estas horas? Si la jornada es de 38,5 h, ¿las horas de más cómo deben compensarse?

- Según el artículo 29 del Convenio, estar disponible será compensado con un plus del 10% del precio hora. Si se activa la disponibilidad, ésta deberá compensarse ajustando la jornada en el cómputo anual restante. Estos ajustes se harán de mutuo acuerdo entre ambas partes. Esta compensación se regulará según el siguiente criterio: hora festiva y/o nocturna; +50% hora ordinaria.

¿En el salario de dirección de servicio ya está contemplada esta disponibilidad?.

- En el ciclo general no está contemplada; en el ciclo continuado sí estaría contemplada.

Resumen consulta CPAS/49.

Se pregunta si las trabajadoras que están percibiendo el complemento de Servicios de valoración y diagnóstico sin tener una jornada laboral completa, deben cobrarlo completamente o proporcionalmente a su jornada.

Respuesta de la Comisión paritaria.

- Sin acuerdo.

Por último, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

**REVISIÓN SALARIAL Y ACUERDO (DOGC Núm. 8938 - 16.6.2023)**

RESOLUCIÓN EMT/2054/2023, de 8 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de



Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, relativo a las tablas salariales 2022, 2023 y 2024 , la modificación del artículo 14 y acuerdos para los años 2025 y 2026, suscrito en fecha 11 de mayo de 2023, en representación de la parte social por CCOO y UGT, y en representación de la parte empresarial por La Confederación, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 8 de junio de 2023.

Òscar Riu García.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

### **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO.**

Día: 11 de mayo de 2023.

Hora: convocatoria a las 16:00 h.

Lugar: sede de CCOO (Vía Laietana 16, Barcelona).

Asistentes:

CCOO.

Virginia Juárez.

Jesús López.

Javier Díaz.

UGT.

Antonio Gutiérrez.

Esteve Sánchez Barrau.

Jaume Adrover Palua.

La Confederación.



Joan Muntané.

Laia Grabulosa.

Anna Oró.

Víctor Buil.

Fina Jiménez.

Natalia González.

A las 16.00 h del día 11 de mayo de 2023, en la sede de CCOO, situada en Vía Laietana, 16 de Barcelona se reúnen las organizaciones citadas anteriormente como representantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Las partes dejan constancia de lo siguiente:

Que en el marco el acto de conciliación correspondiente al expediente PCB 29/2023 del Tribunal Laboral de Cataluña, el pasado día 4 de mayo de 2023 se llegó a un Acuerdo parcial en materia de tablas salariales y clasificación profesional del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Que el acuerdo parcial alcanzado establece las tablas salariales para los años 2022, 2023 y 2024, con una cláusula adicional y una transitoria relativas al régimen retributivo; la modificación del artículo 14 del Convenio colectivo relativo a los grupos profesionales; y acuerdos para los años 2025 y 2026.

Dicho esto, se llega a los siguientes acuerdos:

Primero.

Las partes se reconocen la representación con la que actúan y legitimidad para firmar el presente Acuerdo parcial del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo alcanzado en la sede del Tribunal Laboral de Cataluña.

Segundo.

Ratificar el Acuerdo parcial del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo en los términos que constan en el anexo a la presente acta de la que forma parte inseparable; así como continuar las negociaciones del convenio para llegar a un acuerdo en su globalidad que permita el nuevo Convenio.

Tercero.

Facultar a La Confederación sindical de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CCOO), para que pueda tramitar el depósito, inscripción y publicación de los acuerdos que constan en la presente acta y anexo que le acompaña al Registro del Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña correspondiente (REGCON).

Y sin más temas a tratar, a las 16.30 horas, se da por finalizada la reunión, firmando la presente acta, en el lugar y fecha ut supra.



**ANEXO.- ACUERDO PARCIAL DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES 2022-2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO.**

Tablas salariales 2022

		Ciclo general		Ciclo continuado	
		Mes	Año	Mes	Año
Grupo I	Dirección	2.171,34	30.398,76	2.717,90	38.050,60
	Subdirección	1.833,20	25.664,80	2.401,02	33.614,28
Grupo II	Llicenciat (a extinguir)	1.693,90	23.714,60	1.827,88	25.590,32
	Tècnic superior Graduat (actual diplomad)	1.518,46	21.258,44	1.768,35	24.756,90
Grupo III	Personal tècnic superior	1.341,94	18.787,16	1.445,08	20.231,12
	Personal tècnic	1.341,94	18.787,16	1.445,08	20.231,12
Grupo IV	Personal de serveis	1.070,79	14.991,06	1.128,20	15.794,80

Las tablas salariales 2022 seran de aplicación automática para todas las empresas a partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2022. Los atrasos correspondientes a la aplicación de las tablas salariales del año 2022 se abonaran en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Tablas salariales 2023

		Ciclo general		Cicl continuado	
		Mes	Año	Mes	Año
Grupo I	Dirección	2.182,20	30.550,80	2.731,49	38.240,86
	Subdirección	1.842,37	25.793,18	2.413,03	33.782,42
Grup II	Licenciado (a extinguir)	1.761,65	24.663,10	1.837,02	25.718,28
	Tècnic superior Graduado (actual diplomado)	1.617,16	22.640,24	1.794,87	25.128,18
Grupo III	Personal técnico superior	1.449,29	20.290,06	1.488,43	20.838,02
	Personal técnico	1.368,77	19.162,78	1.466,76	20.534,64
Grupo IV	Personal de servicios	1.124,33	15.740,62	1.162,05	16.268,70



Las tablas salariales 2023 serán de aplicación automática a partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya a aquellas entidades cuyos ingresos anuales provengan en igual o más de un setenta por ciento (70%) de la gestión de servicios de la Red de Servicios sociales de Atención Pública cuyo precio está regulado en forma de tarifa o módulo y es objeto de revisión mediante órdenes de actualización de precios por parte de la Administración pública competente.

Para la consideración de este porcentaje de ingresos se tendrán en cuenta únicamente los ingresos vinculados al ámbito funcional del presente Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

En este caso, las tablas salariales 2023 son con efectos retroactivos a 1 de enero de 2023 y los retrasos correspondientes se abonarán antes del 31 de diciembre de 2023.

Las entidades que en el momento de la publicación del presente Convenio colectivo no alcancen este porcentaje establecido y, además, el importe de los costes laborales correspondientes a la aplicación de las tablas salariales 2023 sea superior al 70% de los excedentes (resultado después de impuestos) del ejercicio económico 2022 de la entidad y también el importe de los costes laborales correspondientes a la aplicación de las tablas salariales 2023 suponga más de un 5% de los costes laborales totales de la empresa del año 2022, podrán acogerse excepcionalmente a la cláusula transitoria, con los términos y condiciones que se establecen en la misma.

#### Tablas salariales 2024

		Ciclo general		Ciclo continuado	
		Mes	Año	Mes	Año
Grupo I	Dirección	2.193,11	30.703,54	2.745,15	38.432,10
	Subdirección	1.851,58	25.922,12	2.425,09	33.951,26
Grupo II	Licenciado (a extinguir)	1.762,70	24.677,80	1.857,69	26.007,66
	Técnico superior Graduado (actual diplomado)	1.762,70	24.677,80	1.857,69	26.007,66
Grupo III	Personal técnico superior	1.594,22	22.319,08	1.607,51	22.505,14
	Personal técnico	1.396,15	19.546,10	1.474,09	20.637,26
Grupo IV	Personal de servicios	1.214,27	16.999,78	1.220,15	17.082,10

Nota: en 2024 se lograría también la equiparación entre el licenciado y el actual diplomado.

Las tablas salariales 2024 serán de aplicación automática a partir del día 1 de enero de 2024 a aquellas entidades cuyos ingresos anuales provengan en igual o más de un setenta por ciento (70%) de la gestión de servicios de la Red de Servicios sociales de Atención Pública cuyo precio está regulado en forma de tarifa o módulo y es objeto de revisión mediante órdenes de actualización de precios por parte de la Administración



pública competente.

Para la consideración de este porcentaje de ingresos se tendrán en cuenta únicamente los ingresos vinculados al ámbito funcional del presente Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Las entidades que a fecha 1 de enero de 2024 no alcancen este porcentaje establecido y, además, el importe de los costes laborales correspondientes a la aplicación de las tablas salariales 2024 sea superior al 70% de los excedentes (resultado después de impuestos) del ejercicio económico 2023 y también el importe de los costes laborales correspondientes a la aplicación de las tablas salariales 2024 suponga más de un 8% de los costes laborales totales de la empresa del año 2023, podrán acogerse se excepcionalmente a la cláusula Transitoria, con los términos y condiciones que se establecen.

#### CLÁUSULA ADICIONAL.

Los incrementos retributivos que durante el ejercicio 2022 y 2023 hayan efectuado las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por cualquier concepto, serán absorbidos y compensados por los incrementos de las tablas salariales pactadas por ambos ejercicios, salvo pacto de empresa o individual en contrario.

#### CLÁUSULA TRANSITORIA.

Excepcionalmente, las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este Convenio colectivo que cumplan los requisitos para acogerse a la cláusula Transitoria, podrán aplicar las tablas salariales 2023 y 2024 gradualmente, en los siguientes términos y plazos:

A partir del 30 de junio de 2023, deberá abonarse como mínimo el 25% de la diferencia entre las retribuciones 2022 y las de las tablas salariales 2023.

A partir del 31 de diciembre de 2023, deberá abonarse como mínimo el 50% de la diferencia entre las retribuciones 2022 y las de las tablas salariales 2023.

A partir del 30 de junio de 2024, deberá abonarse como mínimo el 75% de la diferencia entre las retribuciones 2022 y las de las tablas salariales 2023.

A partir del 31 de diciembre de 2024, deberá abonarse el 100% de los importes previstos en las tablas salariales 2024, sin perjuicio de los futuros incrementos salariales que se puedan pactar para el año 2025.

Para la consideración del porcentaje de ingresos para acogerse a esta cláusula transitoria se tendrán en cuenta únicamente los ingresos vinculados al ámbito funcional del presente Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y de otros en situación de riesgo.

En caso de que se produzca una demora en el pago de las cantidades previstas en los tramos especificados en la presente cláusula, se reconocerá la deuda a partir de la fecha establecida para cada tramo. En ningún caso habrá reconocimiento de deuda anterior a estas fechas.

Las empresas que se acojan a la presente cláusula Transitoria para la aplicación gradual del pago de las tablas salariales 2023 y 2024 del Convenio tendrán que justificar a las respectivas representaciones legales de las personas trabajadoras la realidad de su facturación y el cumplimiento de los requisitos para acogerse a la



cláusula Transitoria. En caso de no tener representación legal de trabajadores, se constituirá una comisión representativa con la composición prevista en el artículo 41.4 a) del Estatuto de los trabajadores.

En el ejercicio de las funciones de seguimiento, vigilancia y control del sector que tiene atribuida la Comisión paritaria, las empresas que se acojan a esta cláusula transitoria tendrán que comunicar obligatoriamente la justificación que acredite que cumplen los requisitos establecidos, en los siguientes plazos:

Para poder aplicar el aplazamiento previsto de las tablas salariales 2023, en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, tomando como datos de referencia los relativos a la distribución de ingresos del ejercicio 2022, del excedente de 2022 y de los importes de los costes laborales de 2022 y el incremento de costes laborales que supondría la aplicación de las tablas salariales de 2023.

Para el aplazamiento previsto de las tablas salariales 2024, durante el primer trimestre del año 2024, tomando como datos de referencia los relativos a la distribución de ingresos del ejercicio 2023, del excedente de 2023 y de los importes de los costes laborales de 2023 y el incremento de costes laborales que supondría la aplicación de las tablas salariales de 2024.

En caso de que la documentación aportada por la entidad genere dudas sobre la concurrencia de los requisitos para acogerse excepcionalmente a la cláusula Transitoria, a criterio de cualquiera de las partes, la Comisión paritaria pedirá informe de valoración de la comisión técnica de economía del TLC para decidir sobre la aprobación del aplazamiento, procediendo a formalizar la preceptiva solicitud de mediación ante el TLC en la que, además de la propia Comisión paritaria, se integrarán también las partes implicadas.

La comunicación a la Comisión paritaria será una condición necesaria para poder aplicar el aplazamiento previsto.

La Comisión paritaria acordará un modelo normalizado que contenga el conjunto mínimo de datos necesarios para acreditar el cumplimiento de los requisitos de adhesión a esta cláusula transitoria y comunicarlo a la comisión paritaria para el desarrollo de sus funciones.

Siempre que se produzca una modificación en relación a la procedencia de los ingresos respecto a la situación comunicada a la Comisión paritaria y ésta suponga la pérdida de condiciones para acogerse a la presente cláusula, será necesario pasar a abonar los importes establecidos en las tablas salariales del Convenio y comunicarlo obligatoriamente a la Comisión paritaria por su conocimiento.

#### ACUERDOS PARA LOS AÑOS 2025 Y 2026.

Para el año 2025, con independencia de la negociación del futuro Convenio colectivo y al margen de las tablas salariales que se acuerden, las partes estiman que la confluencia hacia una tabla salarial única con la necesaria reestructuración de los complementos salariales, representará un incremento no inferior al 5% de la masa salarial media.

Para el año 2026, con independencia de la negociación del futuro Convenio colectivo y al margen de las tablas salariales que se acuerden, las partes estiman que la confluencia hacia una tabla salarial única con la necesaria reestructuración de los complementos salariales, supondrá un incremento no inferior al 5% de la masa salarial media.



Ambas partes se comprometen a seguir negociando de buena fe el convenio colectivo (año 2025 en adelante) teniendo en cuenta, entre otros factores, la evolución del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, así como la evolución de la financiación de los servicios incluidos dentro el ámbito funcional del Convenio.

#### NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El artículo 14 del Convenio colectivo relativo a los grupos profesionales queda modificado por la siguiente clasificación profesional:

##### Grupo I.

###### 1.1. Dirección de centro, servicio o programa.

Ocupaciones que exigen la realización de funciones que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos en base a un amplio conocimiento teórico y práctico en un ámbito determinado.

Principales características del personal adscrito a este subgrupo profesional:

Es el personal que se responsabiliza de la gestión global de un centro, servicio o programa.

Las funciones son complejas y diversas con impacto directo sobre los resultados que generalmente implican la gestión y planificación presupuestaria.

Conjugan variables de tipo técnico económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.

Dirigen un equipo de personas.

Más allá de las tareas propias de mando, pueden realizar tareas de interlocución, representación y con alto contenido de visión estratégica.

Parten de directrices muy amplias y deben dar cuenta de su gestión y/o de los resultados a la dirección general o gerencia.

Formación requerida para el ejercicio del puesto de trabajo.

Titulación universitaria, generalmente complementada con experiencia profesional y/o formación de postgrado.

###### 1.2. Subdirección de centro, servicio o programa.

Principales características del personal adscrito a este subgrupo profesional Es el personal que se responsabiliza de las funciones propias específicas de un área o servicio especializado que requieren un alto grado de responsabilidad y autonomía, y de amplios conocimientos profesionales.

Las funciones son complejas y diversas, asumiendo una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación.

Conjugan variables de tipo técnico económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.

Dirigen un equipo de personas.

Tienen que dar cuenta de su gestión y/o de los resultados a la Dirección.

Formación requerida para el ejercicio del puesto de trabajo Titulación universitaria, generalmente



complementada con experiencia profesional y/o formación de postgrado.

A título orientativo esta categoría puede incluir los siguientes puestos de trabajo: jefe de programa, subdirección de servicio, subdirección de centro, mando intermedio y otros cargos de supervisión o mando análogos.

Grupo II.

## 2. Técnico superior graduado.

Ocupaciones que exigen comprensión y dominio de fundamentos teórico-prácticos de alto nivel de conocimiento. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos por el personal que forma parte de los grupos I.

El ejercicio profesional de los trabajadores englobados en este grupo se realiza con plena autonomía técnica y científica sin más limitaciones que las derivadas de las directrices emanadas de sus superiores jerárquicos para lograr una mayor eficacia organizativa de los centros y servicios, de la definición de objetivos tanto específicos como generales y de los acuerdos de los equipos multidisciplinares de los que formen parte. En el caso de profesiones colegiadas también deben tenerse en cuenta las limitaciones derivadas de los respectivos códigos deontológicos.

Principales características del personal adscrito a este grupo profesional.

Desarrollan las funciones propias específicas de un área, servicio o especializado que requieren de cierto grado de autonomía y de alto grado de especialización técnica y de conocimientos profesionales.

Las funciones son especializadas, complejas y diversas, pero con objetivos definidos.

Tienen que dar cuenta de su gestión y/o de los resultados a las subdirecciones de área o actividad.

Pueden realizar tareas complejas y diversas en virtud de sus conocimientos altamente especializados.

Pueden implicar la coordinación de un equipo reducido de personas y podría comportar, en su caso, el abono del correspondiente complemento.

Con la colaboración de otro personal cualificado, pueden ejercer funciones de supervisión y evaluación, pudiendo comportar, en su caso, el abono del complemento correspondiente.

Formación requerida para el ejercicio del puesto de trabajo.

Titulación universitaria. En su caso será exigible la colegiación cuando sea obligatoria para el ejercicio profesional.

A título orientativo esta categoría puede incluir los siguientes puestos de trabajo: educador/a social, psicólogo/a, pedagogo/a, trabajador/a social, insertor/a laboral, maestro/a, enfermero/a, economista, sociólogo/a, mediador/a, criminólogo/a, etc.

Los puestos de trabajo en los que se requiera una formación de posgrado o máster o formación especializada por el sistema de residencia y/o experiencia profesional podrán comportar, en su caso, el abono del complemento que corresponda.

Grupo III.



Ocupaciones que exigen comprensión y dominio de fundamentos teórico-prácticos de un nivel medio de conocimiento y que engloban a aquel personal capacitado para desarrollar con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encargadas a su puesto de trabajo.

Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos por el personal que forma parte del grupo I y/o II.

Puestos de trabajo que engloba.

### 3.1. Personal técnico superior.

Principales características del personal adscrito a este grupo profesional Realizan tareas de complejidad media y caracterizadas por el desarrollo de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que se basan principalmente en un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de estas técnicas.

Sus tareas y actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad en la que presten servicios.

Actúan bajo el control y supervisión directa del superior de lo que depende.

Formación requerida para el ejercicio del puesto de trabajo.

Ciclo formativo de Formación profesional de Grado Superior o formación académica equivalente complementada con conocimientos adquiridos y/o experiencia objetivable en el puesto de trabajo y, en su caso, complementada con formación específica necesaria para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

A título orientativo esta categoría puede incluir los siguientes puestos de trabajo: integrador/a social, técnico/a administrativo, jefe/a de cocina, tallerista especializado, gobernanta, etc.

### 3.2. Personal técnico.

Principales características del personal adscrito a este puesto de trabajo:

Realizan tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Ejecutan actividades auxiliares y de soporte a otros grupos profesionales correspondientes a procedimientos normalizados y bien definidos.

Pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y la documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Desarrollan sus funciones con supervisión directa y sistemática de cuyos superiores dependen.

Formación requerida para el ejercicio del puesto de trabajo.

Ciclos formativos de formación profesional de Grado Medio, Certificados de profesionalidad, otras titulaciones ocupacionales y/o experiencia equivalente.

A título orientativo esta categoría puede incluir los siguientes puestos de trabajo: auxiliar administrativo, auxiliar de atención al público, atención sociosanitaria, monitor/a, recepcionista, técnico/a mantenimiento,



cocinero o técnico de grado medio en cocina, trabajadoras familiares.

Grupo IV.

4. Personal de servicios.

Ocupaciones que exigen el desempeño de tareas físicas o manuales, sencillas y rutinarias, que engloban tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión.

Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación.

Principales características del personal adscrito a este puesto de trabajo.

Desarrollan, por instrucciones concretas del personal del que dependen, tareas rutinarias y/o repetitivas, encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

Las ocupaciones de este nivel pueden requerir fuerza y/o resistencia física.

Ejecutan operaciones necesarias de apoyo a la actividad de la organización bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados.

Formación requerida para el ejercicio del puesto de trabajo.

Personal sin titulación/formación o con una formación académica y/o profesional básica. Para el eficaz desarrollo de algunas ocupaciones de este grupo puede exigirse el ciclo completo de educación secundaria.

Para algunos trabajos puede ser necesario un corto período de formación en el puesto de trabajo.

A título orientativo esta categoría puede incluir los siguientes puestos de trabajo: telefonista, personal de limpieza, ordenanzas, ama, conserje, ayudantes de cocina, etc.

ACTA (DOGC Núm. 9020 - 16.10.2023)

RESOLUCIÓN EMT/3393/2023, de 1 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018, suscrita en fecha 17 de julio de 2023, para dar respuesta a las consultas CPAS/50, CPAS/51 y CPAS/52, por parte de la representación social, por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial, por La Confederación, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y



Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 1 de octubre de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

## **ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.**

Día: 17 de julio de 2023.

Hora: convocatoria a las 16:00 horas.

On-line Vía plataforma Zoom.

Asistentes.

Por La Confederación.

Joan Muntané y Natàlia González.

Por UGT.

Antonio Carlos Gutiérrez.

CCOO.

Jesús López y Virginia Juárez.

A las 16.00 h del día 17 de julio de 2023, las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas.

### **RESUMEN CONSULTA CPAS/50.**

Han llegado diversas consultas por parte de entidades y personas trabajadoras en relación con cuál es la fecha de aplicación de la nueva clasificación profesional fruto del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio de 11 de mayo de 2023, donde se establece un nuevo redactado del artículo 14 del Convenio.

### **RESPUESTA DE LA COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión aclara que, a efectos meramente funcionales y de retroactividad en las remuneraciones, la fecha de aplicación de la nueva clasificación profesional establecida en el nuevo redactado del artículo 14 del Convenio es el 1 de enero de 2023.

Esto sin perjuicio de la aplicación, previa la correspondiente homologación de las viejas categorías con las nuevas, de las tablas salariales de 2022, que fueron pactadas según la nueva clasificación profesional.

### **RESUMEN CONSULTA CPAS/51.**



Se presenta una consulta referente a una empresa que tiene un centro de ciclo continuado (365 días/24 horas) y por tanto le aplica las tablas salariales de ciclo continuado. Esta misma empresa tiene otro servicio que no tendría las características por ser ciclo continuado.

La pregunta concreta es si se pueden tener dos tablas salariales de aplicación, una de ciclo continuado y una de ciclo general en una misma entidad o empresa.

RESPUESTA DE LA COMISIÓN PARITARIA.

Sí, se pueden aplicar tablas salariales distintas siempre y cuando sean dos servicios distintos, uno de ciclo continuado y uno de ciclo general.

RESUMEN CONSULTA CPAS/52.

Se presenta una consulta sobre cómo se computa la compensación de los festivos.

Se plantea el caso concreto de un profesional que trabaja una jornada de 8 horas en un festivo. La pregunta concreta es si las 8 horas de trabajo se computarían como 12 horas (8\*1,5 h).

RESPUESTA DE LA COMISIÓN PARITARIA.

El cómputo es correcto.

Por último se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9112 - 29.2.2024)

RESOLUCIÓN EMT/4500/2023, de 1 de diciembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018, suscrita en fecha 18 de octubre de 2023, para dar respuesta a las consultas CPAS/54, CPAS/55, CPAS/56 y CPAS/57, por parte de la representación social, por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial, por La Confederación, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,.

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de



trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión paritaria.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 1 de diciembre de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 18 de octubre de 2023.

Hora: convocatoria a las 15:30 horas On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

La Confederación.

Joan Muntané, Natalia González.

UGT.

Antonio Carlos Gutiérrez.

CCOO.

Jesús López, Virginia Juárez.

A las 15.30 h del día 18 de octubre de 2023, las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/54.

Una empresa que se dedica a la gestión de escuelas de educación infantil de titularidad pública y gestionar planes de acción social de las administraciones públicas, presenta una consulta respecto al complemento de coordinación establecido en el artículo 28 del Convenio colectivo.

¿El citado complemento se entiende absorbido en las nuevas tablas salariales del acuerdo parcial del pasado 8 de junio de 2023?

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria manifiesta que el complemento no se absorbe. El acuerdo parcial del convenio fija un incremento de tablas salariales base, y el complemento que ya existía anteriormente debe añadirse a este incremento de tablas. En caso de que los trabajadores cobraran este complemento, deben seguir cobrándolo.

El citado complemento de coordinación es de aplicación universal a cualquier profesional amparado en el presente convenio que realice tareas educativas, o por el contrario, ¿cuáles son los casos que justifican que este



complemento no se entienda como universal y de incorporación al bruto anual?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Tal y como estipula el artículo 28 del convenio, las personas que desarrollen tareas de gestión educativa y/o de coordinación de determinados servicios sin que implique responsabilidades directivas, ni de gestión de personal, recibirán un complemento mensual en la cantidad fijada en las tablas salariales anexos.

La Comisión paritaria considera que este complemento no es universal en tanto que quien lo cobra desempeña una cierta función de coordinación, pero no son todas las personas que realizan funciones educativas, sino aquellas que se considera que desempeñan un papel de coordinación en algunos aspectos. Serían las personas que tienen encomendado un encargo más allá de lo propiamente educativo, sin que implique responsabilidades directivas, ni de gestión de personal.

Resumen consulta CPAS/55.

Se presenta una consulta referente a la situación de las profesionales administrativas de una organización, que hasta ahora estaban bajo la categoría de personal de administración y servicios.

Del equipo de personas profesionales administrativas de Medidas Penales Alternativas (MPA), que prestan servicios en diferentes ciudades, algunas de ellas no han sido clasificadas como personal Técnico Superior, a pesar de estar desarrollando las mismas funciones que el personal que sí se ha clasificado en esta categoría dentro del grupo 3.1.

Respuesta de la Comisión paritaria:

De acuerdo con el listado de funciones que se ha aportado por parte de las trabajadoras y posteriormente autenticado y confirmado por parte de la empresa, la Comisión paritaria considera que estas trabajadoras están desarrollando funciones de personal Técnico Superior, por tanto, deberían obtener la calificación de Técnico Superior.

Resumen consulta CPAS/56.

Se presentan diferentes consultas referentes a la aplicación de la nueva clasificación profesional, recogida en la resolución EMT/2054/2023, de 8 de junio, concretamente sobre la descripción de la nueva categoría profesional "Personal Técnico Superior", detallado en el apartado 3.1.

Resumen de consultas planteadas:

1.- ¿De la redacción se entiende que la persona que ostente la categoría de Personal Técnico Superior debe realizar unas tareas determinadas y la formación requerida para poder tener esta categoría?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria considera que no deben darse los dos requisitos. No debe tenerse una formación académica de grado superior para poder adscribir a la persona en esta categoría. Debe tener una formación, o experiencia en el puesto de trabajo.

2.- Si en el puesto de trabajo se desarrollan tareas de carácter administrativo, un Grado Superior de un ámbito diferente, pero desvinculados de la tarea como un Grado de Historia, ¿no se podría considerar equivalente?.



Respuesta de la Comisión paritaria.

La comisión considera que la formación debe estar relacionada con la tarea a desarrollar, pero en caso de ausencia de formación, puede ser compensada por la experiencia desarrollada en el puesto de trabajo.

3.- Cuando se habla de que esta formación académica equivalente debe estar “complementada con conocimientos adquiridos y/o experiencia objetivable en el puesto de trabajo” ¿qué significa?. ¿A partir de cuándo se considera experiencia objetivable suficiente para considerar que la formación equivalente está correctamente complementada?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Referente a la primera cuestión planteada, pueden ser ambas vías; puede estar cumplimentada con conocimientos adquiridos o con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Por lo que respecta a la segunda cuestión, la comisión considera que no es su función definir estos criterios y es responsabilidad de la empresa acabar de ajustarlos.

Resumen consulta CPAS/57.

Se presenta una consulta relativa a la categoría laboral de Personal Técnico Superior en la que la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo queda dividida en dos supuestos: ciclo formativo de Formación Profesional de Grado Superior, o formación académica equivalente complementada con conocimientos adquiridos y /o experiencia objetivable en el puesto de trabajo y, en su caso, complementada con formación específica necesaria para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

1. ¿Un título de CFGS no es el único requisito indispensable para poder tener la categoría de Personal Técnico Superior, sino que también se pueden reconocer otras formaciones académicas para acceder?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria considera que no es el único requisito indispensable tener un título de Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS). La empresa puede habilitar la experiencia en el puesto de trabajo, o formaciones afines que la empresa considere equivalentes.

2. Una persona que disponga de una formación reglada de reconocimiento superior (de grado universitario, por ejemplo) puede estar de acuerdo en firmar un contrato con la categoría de Personal Técnico Superior.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La comisión considera que si puede estar de acuerdo en firmar, si la persona lo aprecia.

3. El hecho de disponer de una formación reglada de reconocimiento superior (de grado universitario, por ejemplo) no puede suponer una discriminación en el acceso a puestos de trabajo con la categoría de Personal Técnico Superior.

Respuesta de la Comisión paritaria.

La comisión considera que, para obtener la categoría laboral de Técnico Superior, debe cumplirse como mínimo uno de estos requisitos; ciclo formativo de Formación Profesional de Grado Superior, o formación académica equivalente complementada con conocimientos adquiridos, o experiencia objetivable en el puesto de trabajo.



La experiencia desarrollada en el puesto de trabajo puede compensar una carencia de calificación, o tener una calificación superior a la requerida.

Por último, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9142 - 15.4.2024)

RESOLUCIÓN EMT/1146/2024, de 15 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Catalunya de Acción social con niños, jóvenes y familias y otros en situación de riesgo 2013-2018, suscrita en fecha 21 de febrero de 2024, por parte de la representación social por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial, por La Confederació, con tal de dar respuesta a las consultas CPAS/58, CPAS/59, CPAS/60, CPAS/61 y CPAS/62, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de marzo de 2024.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 21 de febrero de 2024.

Hora: convocatoria a las 9,30 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.



Asistentes:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Organización</b>
Joan Muntané	La Confederación
Natàlia González	La Confederación
Antonio Carlos Gutiérrez	UGT
Jorge Tamayo Muñoz	UGT
Jesús López	CCOO
Virginia Juárez	CCOO

A las 9:30 h del día 21 de febrero de 2024 las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en Comisión Paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/58.

Piden que se concrete una consulta realizada hace meses CPAS/48, en lo referente al salario de la categoría Dirección de servicio en el ciclo continuado.

Consulta. La demanda concreta de esta consulta es saber dónde queda especificado en nuestro Convenio, que en el salario de una Dirección de servicios de ciclo continuado está incluida la disponibilidad de 24 horas los 7 días de la semana. ¿En qué se basa la Comisión Paritaria para resolver en que en el salario de una Dirección de servicio de ciclo continuado está incluida esta disponibilidad?.

Respuesta de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria considera que el complemento de disponibilidad que se recoge en el Convenio es de carácter voluntario y de mutuo acuerdo de manera fehaciente. La disponibilidad relacionada con responsabilidades de las direcciones de los centros de ciclo continuado (como, por ejemplo, asuntos urgentes relativos a la guarda legal) son inherentes al puesto de trabajo, no tienen carácter voluntario y quedan remuneradas a su salario (muy superior al director del ciclo general). En todo caso, estamos hablando de una disponibilidad para atender “urgencias” no para atender cuestiones ordinarias de trabajo.

Resumen consulta CPAS/59.

Educadora social hace una consulta en lo referente a una trabajadora del Ciclo Continuo que trabaja en turno de noche, y se tiene que incorporar después de una baja, no tiene claro cuándo se tiene que incorporar.

También consulta un tema de mejoras salariales de los trabajadores de Ciclo general y continuado.

Consulta 1. Una trabajadora Ciclo Continuo que trabaja en turno de noche. Su jornada laboral es de 20:00 a 06:30 del lunes al sábado. Esta trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal de lunes a



miércoles. El jueves ya se encuentra en situación de alta. ¿Cuándo tendría que incorporarse al trabajo?. ¿Tiene que dirigirse al trabajo jueves a las 00:00 e incorporarse al llegar, aunque su jornada laboral ya esté empezada (inicia el turno en las 20:00h)?. ¿O bien tiene que incorporarse al inicio de la siguiente jornada laboral una vez acabada la IT, es decir, el jueves en las 20:00h?.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

Consulta 1:

La Comisión Paritaria considera que la jornada empieza el jueves en las 0:00, aunque eso no impide que se pueda acordar con la entidad que, por motivos organizativos, la reincorporación de la baja se realice el jueves en las 20:00.

Consulta 2. El Convenio de Acción social establece para el Ciclo Continuo un salario más alto que para el Ciclo General. Sin embargo, establece un total de horas anual inferior para las personas que trabajan en Ciclo continuado (1701) respecto las que trabajan en Ciclo general (1724).

¿Puede una entidad que gestiona tanto proyectos de Ciclo General como de Ciclo Continuo realizar mejoras en el Convenio sólo aplicables a las personas que trabajan en Ciclo General?. ¿O establecer dos líneas de negociación diferenciadas?. ¿Una negociación de mejoras para el Ciclo General, y otra para el Ciclo Continuo?.

Por ejemplo, reducir las horas anuales sólo a las personas que trabajan en Ciclo General, de manera que trabajen menos horas al año que las personas de Ciclo Continuo (al revés de cómo marca el Convenio).

Respuesta de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria considera que, mientras se cumplan las condiciones mínimas que marca el Convenio (como, por ejemplo, reducción en la jornada anual del Ciclo general en la que se hace referencia), existe libertad para llegar a acuerdos que mejoren las condiciones del Convenio.

Resumen consulta CPAS/60.

Consulta del Comité de FEMAREC.- Después de la publicación del Acuerdo parcial del Convenio de acción social, y en relación a la nueva clasificación profesional, existen discrepancias de interpretación sobre donde se tienen que encuadrar los profesionales “expertos dinamizadores”, que hasta ahora estaban clasificados en el antiguo grupo profesional “personal cualificado”.

Consulta. La demanda concreta es que la Comisión Paritaria se pronuncie sobre el grupo profesional en el que tienen que estar encuadradas las profesionales “expertos dinamizadores”, que hasta ahora estaban en el antiguo grupo profesional “personal cualificado”. Concretamente, si en vez de estar en el grupo 3.2. Personal técnico, como mantiene empresa, tienen que estar en el grupo 3.1. Personal técnico superior.

Respuesta de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria considera que de acuerdo con las funciones descritas en las DLT los profesionales “expertos dinamizadores” tendrían que estar encuadrados como mínimo en el grupo 3.1 Personal Técnico superior y que en aquellos casos en que para impartir la formación se requiera tener una titulación universitaria



los profesionales tendrían que estar encuadrados en el grupo 2. Técnico superior graduado.

Resumen consulta CPAS/61.

Consulta Comité de PROGRESS. – Después de la aprobación del Acuerdo parcial y en lo referente a las nuevas categorías, tienen dudas de donde se tiene que encuadrar el antiguo personal cualificado del Centro de día del Pueblo Seco que atiende personas sin hogar.

La demanda concreta es que la Comisión Paritaria se pronuncie sobre el grupo profesional en el que tienen que estar encuadradas los profesionales del Centro de Día Pueblo Seco que hasta ahora eran personal cualificado.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

De acuerdo con la descripción de las funciones vinculadas a la actividad del punto de encuentro que se realiza en el pliego de condiciones, la Comisión Paritaria considera que el antiguo personal cualificado adscrito al punto de encuentro del Centro de Día Pueblo Seco tendría que estar encuadrado el grupo 3.1. Personal Técnico Superior independientemente de que su titulación no sea CFGS (Ciclo formativo de Grado Superior, tal como ya se ha indicado a consultas anteriores a esta comisión paritaria: CPAS 56 y CPAS 57).

Resumen consulta CPAS/62.

Consulta Dirección de Fundacio Resilis. En relación a la consulta CPAS/50, ya registrada, sobre la fecha de aplicación de la nueva clasificación profesional fruto del Acuerdo parcial.

Consulta 1. ¿A efectos de retroactividad en las remuneraciones a las que hacéis referencia a la mencionada Consulta, en el caso de la categoría Grupo D personal administración y servicios y que, de acuerdo con la nueva clasificación profesional establecida al nueve redactado del artículo 14 del Convenio, algunas de las personas adscritas a esta categoría han pasado a ser adscritas a la categoría Grupo III Personal Técnico, estos atrasos de cantidad vinculados exclusivamente al incremento salarial derivado del cambio de categoría, son retroactivos desde 1 de enero de 2023?.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria considera que, tal como se indica a la consulta CPAS/50, los atrasos correspondientes al año 2023 son desde el día 1 de enero de 2023.

Consulta 2. El segundo párrafo de la respuesta a la consulta CPAS/50 entendemos que, en relación a las personas que han hecho el cambio de categoría de Grupo D a Grupo III, hace referencia a que el incremento de las tablas salariales 2022 sí que se aplica desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2022, y no se refiere al abono de los salarios de las nuevas categorías profesionales de adscripción el cual se aplica a partir de 1 de enero de 2023. ¿Es así?.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria considera que no es competente para pronunciarse sobre los plazos de prescripción de las reclamaciones de cantidades salariales que se deriven de reclasificaciones de Grupo profesional a raíz de la publicación el 16 de junio de 2023 del Acuerdo parcial que incluye la nueva clasificación profesional del Convenio.



Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente Acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmante la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9187 – 19.6.2024)

RESOLUCIÓN EMT/2145/2024, de 11 de junio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio nº 79002575012007), para dar respuesta a las consultas CPAS/63, CPAS/64 y CPAS/65, suscrita en fecha 8 de mayo de 2024, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 11 de junio de 2024.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 8 de mayo de 2024.

Hora: convocatoria a las 16.15 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización.

Joan Muntané La Confederación.



Anna Mas La Confederación.

Antonio Carlos Gutiérrez UGT.

Maria Dolores Robles UGT.

Jorge Tamayo UGT.

Jesús López CCOO.

Virginia Juárez CCOO.

A las 16.15h del día 8 de mayo de 2024 las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultratractividad) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/63.

Se presentan varias consultas en relación a las 24 horas de permiso por asuntos propios del artículo 38 relativo a los permisos retribuidos.

Consulta 1: La entidad argumenta que estas horas no se pueden disfrutar en días precedentes o sucesivos a días festivos o de vacaciones; los empleados argumentan que estas horas son de libre elección por parte de los trabajadores independientemente de si van precedidas o seguidas de días festivos o de vacaciones.

Consulta 2: ¿Al cómputo anual de horas del calendario laboral, estas horas se computan como horas trabajadas?.

Consulta 3: ¿Las horas de permiso para realizar exámenes oficiales para un grado universitario del mismo sector laboral se computan en estas 24 horas de permisos retribuidos o corresponden a otro motivo?.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Consulta 1: las 24 horas de permiso por asuntos propios reguladas en el artículo 38.h del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo son de libre elección por parte de las personas trabajadoras y se pueden disfrutar en las fechas que deseen.

Consulta 2: las 24 horas de permiso por asuntos propios reguladas en el artículo 38.h del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo computan como horas trabajadas.

Consulta 3: las horas de permiso para realizar exámenes oficiales para la obtención de un título académico o profesional están contempladas en el artículo 23.1.a. del Estatuto de los Trabajadores.

Resumen consulta CPAS/64.

Se presenta una consulta sobre si el convenio de aplicación del siguiente servicio "Servicio de Soporte y Asesoramiento a las Juntas de escalera y Mediación de Conflictos Comunitarios y de Intervención Integral en el Bloque de la Calle Venus del barrio de la Mina, de Sant Adrià del Besòs" es el convenio de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Respuesta de la Comisión paritaria.



Las funciones y tareas descritas a la licitación del “Servicio de Soporte y Asesoramiento a las Juntas de escalera y Mediación de Conflictos Comunitarios y de intervención Integral en el bloque de la Calle Venus del barrio de la Mina de Sant Adrià del Besós” forman parte del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo y, por lo tanto, este convenio sería el de aplicación a las personas trabajadoras de este servicio.

Resumen consulta CPAS/65.

Se presenta una consulta sobre si las técnicas referentes del proyecto SEVAP, tienen que cobrar el complemento de valoración y diagnóstico que regula el artículo 28 del convenio.

Respuesta de la Comisión paritaria.

De acuerdo con las funciones y tareas descritas en la licitación del “Servicio de valoración y seguimiento de las personas jóvenes ex tuteladas que pueden ser beneficiarias de recibir prestaciones económicas derivadas de la Ley 13/2006, de 27 de julio y del Decreto 123/2007 de 29 de mayo” el personal técnico tendría que cobrar el complemento de valoración y/o diagnóstico establecido al artículo 28 del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9301 – 29.11.2024)

RESOLUCIÓN EMT/4163/2024, de 21 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (Código nº 79002575012007) que mujer respuesta, a las consultas CPAS/67, CPAS/68 y CPAS/69, suscrita en fecha 2 de octubre de 2024, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.



-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 21 de noviembre de 2024.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 1 de octubre de 2024.

Hora: convocatoria en las 12horas.

Lugar Sede de la Confederación.

Asistentes:

Nombre y apellidos - Organización:

Joan Muntané - La Confederación.

Anna Mas - La Confederación.

Antonio Carlos Gutiérrez - UGT.

Maria Dolores Robles - UGT.

Jesús López - CCOO.

Virginia Juárez - CCOO.

A las 12.30h del día 2 de octubre de 2024 las organizaciones firmantes del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractivitat) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las consultas siguientes:

Resumen consulta CPAS/67.

El Consejo de Relaciones Laborales remite consulta sobre la inclusión o no de la actividad empresarial del servicio debajo descrito, entra dentro del ámbito funcional del Convenio de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Una Asociación que desarrolla la actividad de ofrecer tratamiento a través de diferentes recursos a personas con trastorno adictivos, haciendo tareas de acompañamiento, psicoterapia individual, tramitar ayudas, atender necesidades en relación a la salud, prescripción médica, elaboración y seguimiento de un plan de trabajo individualizado, entre otros.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Sin saber cuál es el servicio al que se refiere, y con los datos que tenemos, no vemos que esté incluido dentro del ámbito funcional de este convenio ya que los servicios incluidos dentro nuestro ámbito funcional son "servicios de prevención de drogodependencias de ámbito no sanitario ni sociosanitario" no comunidades



terapéuticas donde la función sea ofrecer tratamiento.

Resumen consulta CPAS/68.

Se presenta una consulta sobre cómo es como se calcula las horas, cuando el trabajador no está contratado todo el año.

Consulta. La demanda concreta es que la Comisión paritaria se pronuncie sobre cómo se tiene que hacer el cálculo de jornada cuando el trabajador no está contratado todo el año. Nuestro recurso es un centro de jornada continuada y por lo tanto el convenio marca 1.701 horas a trabajar en 365 días. Nuestra interpretación, es que si un trabajador es contratado durante 303 días (por ejemplo) para saber cuántas horas tendría que trabajar habría que realizar una proporción directa, si en 365 días tiene que trabajar 1.701 horas la fórmula sería:  $(303 \times 1.701) / 365 = 1.412,06$  horas a trabajar.

En cambio, nos indican que para calcularle las horas a trabajar hace falta descontarle los días de vacaciones y festivos que corresponden al periodo trabajado, presentándonos la siguiente fórmula:  $\text{Días trabajados} / 365 - (31 \text{ días de vacantes} + 14 \text{ días festivos} - \text{días de vacaciones que le corresponden} - \text{días festivos que le corresponden a su calendario})$ .

Respuesta de la Comisión paritaria.

El cálculo se realiza mediante una regla de 3: si por un contrato a jornada completa de 365 días al año la jornada anual es de 1.701 horas de trabajo efectivo, a un contrato a jornada cumplida 303 días al año le corresponde una jornada anual de 1.412 horas de trabajo efectivo.

Resumen consulta CPAS/69.

Se presenta una consulta sobre una consulta previa ya resuelta (CPAS/65) en relación el abono del complemento de Valoración y Diagnóstico del servicio SEVAP.

Consulta. La demanda concreta es que la Comisión paritaria vuelva a revisar la documentación aportada y dar nueva respuesta con toda la información aportada por la entidad:

- \_ Resumen ejecutivo.
- \_ Desglose de costes de la administración.
- \_ Circuito del SEVAP.

Ya que no era conocedora ni tuvo la oportunidad de dar ningún tipo de explicación e información al respecto, antes de dar respuesta la paritaria. Resolución del 11.06.24.

Respuesta de la Comisión paritaria.

Sin acuerdo.

Manifestaciones de parte:

La parte social manifiesta que es reafirma con su respuesta anterior (consulta CPAS/65) y que con las funciones y tareas descritas a la licitación del Servicio de Valoración y Seguimiento de las Personas Jóvenes Extuteladas que pueden ser beneficiarias de recibir prestaciones económicas derivadas de la Ley 13/2006, de 27 de julio y



del Decreto 123/2007 de 29 de mayo, el personal técnico tendría que cobrar el complemento de valoración y/o diagnóstico establecido en el artículo 28 del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo. Además, la parte social considera que a la comisión paritaria del convenio no le corresponde valorar si el pago del complemento está presupuestado o no a la licitación, ni si éste solo se tiene que abonar cuando esté incluido en el presupuesto.

La parte empresarial manifiesta que ante la documentación aportada por la entidad y el contraste hecho con la administración responsable de la licitación modifica su respuesta anterior (consulta CPAS/65) y que con las funciones y tareas descritas en la documentación aportada y con la explicación dada por la administración contratante y lo que se establece en la Ley 13/2006, de 27 de julio y del Decreto 123/2007 de 29 de mayo, el personal técnico no tiene que cobrar el complemento de servicio de valoración y diagnóstico establecido en el artículo 28 del Convenio colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo por lo tanto, se constata que este no es un servicio de valoración y diagnóstico, si no que el servicio y el encargo es el seguimiento de la prestación económica de los jóvenes derivados de un servicio especializado. La parte empresarial considera que la administración tendría que ser más rigurosa en aquello que se establece en los pliegos para no generar esta conflictiva innecesaria.

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmando la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9355 – 20.2.2025)

Resolución EMT/437/2025, de 12 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm.79002575012007)

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Cataluña de acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (Código nº 79002575012007) que mujer respuesta, a la consulta CPAS/70, suscrita en fecha 24 de enero de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los



trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de febrero de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 24 de enero de 2025.

Hora: convocatoria a las 9.00 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización.

Joan Muntané La Confederación.

Anna Mas La Confederación.

Antonio Carlos Gutiérrez UGT.

Maria Dolores Robles UGT.

Daniel Resina UGT.

Jesús López CCOO.

Virginia Juárez CCOO.

A las 9.00h del día 24 de enero de 2025 las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractivitat) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver la siguiente consulta:

Resumen consulta CPAS/70.

Se presenta una consulta por parte del Sector Intervención Social de Cataluña de CCOO sobre el Servicio de Alojamiento temporales y manutención de personas y familias en riesgo de exclusión en Barcelona y parte de su Área Metropolitana.

El servicio viene regulado según un acuerdo/contrato que tiene por objeto la selección por parte del Instituto Municipal de Servicios Sociales de Barcelona de un proveedor que se encargue de los trámites de intermediación en la búsqueda de alojamientos temporales y seguimiento de las personas alojadas en relación a la provisión durante un tiempo limitado de establecimientos de alojamiento de la ciudad de Barcelona y alrededores y excepcionalmente en municipios incluidos en el resto de zonas tarifarias de la red de transportes metropolitanos de Barcelona por cubrir las necesidades de acogimientos temporal, urgente y no ajornable de personas o familias en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad (mujeres víctimas de violencia machista, y sus hijos e hijas si ocurre; Personas víctimas de tráfico de seres humanos, y sus hijos e hijas ocurre; Personas



inmigradas, extranjeras y refugiadas; Familias con menores en situación de exclusión residencial o sin hogar; Personas en situación de exclusión residencial valoradas desde los servicios sociales como vulnerables).

La demanda concreta es que la comisión paritaria se pronuncie sobre el grupo profesional en el que tienen que estar encuadrados los técnicos profesionales de seguimiento social del usuario y que realizan, entre otros, las siguientes funciones: ofrecer asesoramiento, soporte y seguimiento a las personas residentes; diseño y ejecución de dinámicas que fomenten la convivencia entre personas residentes; mediación y prevención en situaciones de conflicto.

Respuesta de la comisión paritaria

La comisión paritaria considera que de acuerdo con las funciones descritas al PPT del acuerdo/contrato y a las ofertas de trabajo realizadas para contratar a este personal, los técnicos profesionales de seguimiento social del usuario tendrían que estar encuadrados como mínimo en el grupo 3.1 Personal Técnico Superior y que en aquellos casos en que para realizar su tarea se requiera tener una titulación universitaria los profesionales tendrían que estar encuadrados en el grupo 2. Técnico Superior Graduado.

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmante la presente acta un representante de cada Organización.

**REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9416 - 20.5.2025)**

Resolución EMT/1721/2025, de 12 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio nº 79002575012007), suscrito en fecha 31 de marzo de 2025, relativo a las tablas salariales para los años 2025 y 2026, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.



-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de mayo de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO.**

Día: 31 de marzo de 2025.

Hora: convocatoria a las 16.00h.

Lugar: Sede de CCOO (Vía Layetana, 16 Barcelona).

Asistentes:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Organización</b>
Virginia Juárez	CCOO
Jesús López	CCOO
Santi Soler	CCOO
Alba Juan Lozano	CCOO
Antonio Gutiérrez	UGT
Esteve Sánchez Barrau	UGT
Jorge Muñoz	UGT
Maria Dolores Robles	UGT
Joan Muntané	La Confederación
Anna Mas	La Confederación
Mireia Pintor	La Confederación
Marta Cortés	La Confederación

A las 16h del día 31 de marzo de 2025, en la sede de CCOO, situada en Vía Layetana, 16 de Barcelona se reúnen las organizaciones citadas anteriormente como representantes de la Comisión Negociadora del



Convenio colectivo de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Las partes legítimamente constituidas, reconociéndose la representatividad necesaria para contratar y obligarse, adoptan los siguientes acuerdos:

1. Por el año 2025 los importes del salario base y de los complementos serán los siguientes:

<b>Tabla salarial 2025</b>		<b>Ciclo general</b>		<b>Ciclo continuado</b>	
		<b>mes</b>	<b>año</b>	<b>mes</b>	<b>año</b>
Grupo I	Dirección	2.269,87	31.778,18	2.745,15	38.432,10
	Subdirección	1.916,39	26.829,46	2.425,09	33.951,26
Grupo II	Técnico superior graduado	1.824,40	25.541,60	1.857,69	26.007,66
Grupo III	Personal técnico superior	1.650,02	23.100,28	1.650,02	23.100,28
	Personal técnico	1.445,02	20.230,28	1.474,09	20.637,26
Grupo IV	Personal de servicio	1.256,77	17.594,78	1.256,77	17.594,78
<b>Complementos</b>					
Servicios valoración y diagnóstico		286,77	4.014,78	92,92	1.300,88
Coordinación		92,92	1.300,88	92,92	1.300,88
CREI		-	-	159,00	2.226,00

2. Complementos de aplicación año 2025.

El artículo 28 y el artículo 36 del Convenio colectivo relativo a la estructura salarial queda modificado con el siguiente redactado, los complementos con redactado nuevo se indican con (\*):

Artículo 28.

Estructura salarial.

Todo el personal afectado por este Convenio tiene que recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Salario base.

Retribución mensual del trabajador/a fijada en función del grupo y nivel profesional a qué pertenece.

Complemento de coordinación.

Las personas que desarrollen tareas de gestión educativa y/o de coordinación de determinados servicios sin que implique responsabilidades directivas, ni de gestión de personal, recibirán un complemento mensual en la



cantidad fijada en las tablas salariales anexas. Este plus se recibirá mientras dure el nombramiento vinculado a este complemento.

(\*) Complemento de nocturnidad.

El personal que trabaje por la noche (entre las 22:00 y las 8:00) percibirá mensualmente un complemento de nocturnidad equivalente al 25% de su salario base y se devengará proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas en este horario.

Complemento servicios valoración y diagnóstico.

Se establece que cuando los trabajadores desarrollen su tarea con el objetivo principal de emitir valoraciones y/o diagnosticar situaciones de necesidad social que no se pueden abordar desde un Servicio Social Básico.

Su especificidad y especialización necesaria para llevar a cabo su encargo, del cual se responsabiliza firmando los correspondientes informes, se reconocerá con un complemento mensual en la cantidad fijada en las tablas salariales anexas, por sus características, a excepción del grupo 4.

Complemento de centro residencial de educación intensiva.

Las personas trabajadoras de los grupos profesionales 1.1, 1.2, 2 y 3.1 y 3.2 de estos servicios recibirán un complemento por su especial causalidad. Este plus será el fijado en las tablas anexas, sobre los salarios del ciclo continuado.

Complemento de disponibilidad.

Se entiende por disponibilidad el hecho de estar localizable para la incorporación inmediata en la empresa, fuera de la jornada habitual. Esta disponibilidad tiene que ser de carácter voluntario y de mutuo acuerdo de manera fehaciente.

El hecho de estar disponible será compensado con un plus del 10% del precio hora.

Si se activa la disponibilidad esta, se tendrá que compensar ajustando la jornada en el cómputo anual restante. Estos ajustes se harán de mutuo acuerdo entre las dos partes.

Esta compensación se regulará según el siguiente criterio: hora festiva y/o nocturna; +50% hora ordinaria.

(\*) Complemento específico del ciclo continuado.

Las personas trabajadoras del ciclo continuado de los grupos 1.1, 1.2, 2 y 3.2 recibirán un complemento específico equivalente al 2% del salario base de 2024. Este complemento podrá ser absorbido y compensado solo por los importes correspondientes en el complemento de nocturnidad y en el complemento de sábados y domingos.

(\*) Complemento de sábados y domingos. A abonar a partir del 1 de julio de 2025 Las personas trabajadoras que realicen una parte de la jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo con lo que establece el contrato, en sábados y/o domingos, percibirán un complemento equivalente al 25% de su salario base y se devengará proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas en este horario (sábados y domingos de 8:00 en 22:00).

Las personas trabajadoras contratadas exclusivamente para trabajar en sábados y domingos percibirán un complemento equivalente al 15% de su salario base y se devengará proporcionalmente a las horas



efectivamente trabajadas en este horario (sábados y domingos de 8:00 en 22:00).

(\*) Complemento de experiencia profesional. A abonar a partir del 1 de julio de 2025

Se establece que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad percibirán las cantidades anuales/mensuales recogidas en la tabla siguiente:

<b>Grupo profesional</b>	<b>Importe anual</b>	<b>Importe mensual (14 pagas)</b>
1.1, 1.2 i 2	911,40€	65,10€
3.1	835,94€	59,71€
3.2	760,48€	54,34€
4	685,02€	48,93€

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose este derecho una sola vez en la vida laboral del mismo. El complemento se empezará a percibir el mes siguiente al cual se cumplen los tres años en la empresa o entidad hasta que acabe su relación laboral.

En aquellas empresas o entidades que tengan estipulado un complemento salarial cuyo cimiento sea igual o similar al presente complemento, se podrá acordar con la representación legales de los trabajadores la incompatibilidad y/o la adaptación de ambos conceptos retributivos.

En el caso que en el centro de trabajo y/o empresa afectada no haya representación sindical, se estará en lo que dispone el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

#### Artículo 36.

##### Compensación de los festivos.

Se considerarán en este apartado los 14 festivos aprobados por el órgano competente de la Generalitat de Catalunya. En el caso que por la aplicación de la jornada continuada, un trabajador/a tenga que desarrollar su trabajo habitual en uno de estos días, se le compensará adaptando su calendario anual, teniendo presente la relación: hora festiva especial = +50% hora ordinaria.

##### 3. Aplicación del resto de complementos del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

El resto de complementos del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social serán de aplicación a partir del 1 enero 2026, pero queda pendiente de acordar y cerrar los redactados de estos complementos, así como las tablas salariales del año 2026 y siguientes. Se fija como fecha límite para acordar los redactados de estos complementos, así como la redacción del resto de artículos del Convenio el 30 de noviembre de 2025 (a título informativo recordamos que los complementos con redactados pendientes son: complemento de responsabilidad, complemento de proyecto, complemento de coordinación, complemento de trabajo en turnos, complemento de plena dedicación, compensación de festivos de especial significación...).



4. Cláusula transitoria por la aplicación del complemento salarial del sábado y domingo y/o del complemento de experiencia profesional en el 2025.

Excepcionalmente, las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este Convenio colectivo podrán trasladar total o parcialmente el pago del complemento del sábado y domingo y/o del complemento de experiencia profesional como máximo hasta el 1 de enero de 2026, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- El incremento de demasiado salarial a la entidad derivado de la aplicación de las tablas y complementos salariales en 2025 tiene que estar por encima del 5% con respecto a la masa salarial de la entidad en 2024.
- La aplicación de las tablas y complementos salariales acordados en el Convenio llevaría a la empresa a pérdidas de explotación en el ejercicio del año 2025.
- La decisión de trasladar total o parcialmente el pago del complemento del sábado y domingo y/o del complemento de experiencia profesional desde el 1 de julio de 2025 hasta como máximo al 1 de enero de 2026 tendrá que ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras, de 15 días de duración, donde se analizarán las causas motivadoras de la decisión empresarial, las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas trabajadoras afectadas. La consulta se llevará a cabo en una única Comisión Negociadora, aunque, si existen varios centros (o programas o servicios), solo quedará circunscrita a los centros (o programas o servicios) afectados por la decisión empresarial. En el caso de no tener representación legal de las personas trabajadoras, se constituirá una Comisión representativa con la composición prevista en el artículo 41.4 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Solo se podrá trasladar el pago de los complementos señalados en aquellos centros (o programas o servicios) donde la partida presupuestaria por gastos de personal de las licitaciones o la actualización/incrementos de los precios módulo no permita el pago de estas subidas salariales y/o complementos en 2025 (se tiene que justificar).
- En el ejercicio de las funciones de seguimiento, vigilancia y control del sector que tiene atribuida la Comisión Paritaria, las empresas que se acojan a esta cláusula transitoria tendrán que comunicar obligatoriamente tanto del inicio del periodo de consultas como de su decisión una vez finalizado el periodo de consultas. La comunicación a la Comisión Paritaria será una condición necesaria para poder aplicar el aplazamiento previsto.

5. Otros acuerdos relativos al año 2026.

A partir del 1 de enero de 2026 la tabla salarial será la misma para el ciclo general y el ciclo continuado y, por lo tanto, la jornada anual máxima también será la misma para todas las personas trabajadoras: 1.701 horas, que corresponden a 38 horas de jornada media semanal. Tanto la jornada máxima anual como la jornada media semanal se tendrán que ajustar a los cambios en la jornada establecidos en la legislación laboral.

Con la firma y asunción de las cláusulas mencionadas, ambas partes se comprometen a solicitar la suspensión de la vista que consta prevista para el próximo día 2 de abril de 2025, en sede del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en méritos del procedimiento de Conflicto Colectivo 61/2024-A. La suspensión se tramitará de mutuo acuerdo entre las partes, solicitándose por un plazo de 8 meses y con la finalidad de alcanzar un nuevo



texto de Convenio colectivo que sustituya el vigente Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio nº 79002575012007).

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y para que así conste, y sin más a tratar, se da por finalizada la reunión en prueba de conformidad, firmando la presente acta un representante de cada organización.

#### CORRECCIÓN TABLAS (DOGC Núm. 9426 – 3.6.2025)

Corrección de erratas en la Resolución EMT/1721/2025, de 12 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013- 2018 (código núm. 79002575012007).

Habiendo observado errores en la versión catalana y castellana del Acuerdo mencionado, enviado al DOGC y publicado el 20 de mayo de 2025, es necesario hacer las correcciones oportunas.

Dado que la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral es competente para proceder a la rectificación de la referida resolución de inscripción, de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Decreto 392/2024, de 15 de octubre, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya;

Resuelvo:

1. Disponer la corrección de los errores de la versión catalana y castellana del texto del Acuerdo mencionado, de manera que:

En las páginas 2 y 3 en el punto 1, los importes del salario base de los complementos para el año 2025 serán los siguientes:



donde dice:

Tabla salarial 2025	Ciclo general		Ciclo continuado	
	mes	año	mes	año
Complementos				
Servicios valoración y diagnóstico	286,77	4.014,78	92,92	1.300,88

Tiene que decir:

Tabla salarial 2025	Ciclo general		Ciclo continuado	
	mes	año	mes	año
Complementos				
Servicios valoración y diagnóstico	289,06	4.046,84	92,92	1.300,88

2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta resolución a la Comisión Negociadora.

Barcelona, 26 de mayo de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA (DOGC Núm. 9474 - 8.8.2025)

Resolución EMT/3040/2025, de 30 de julio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007)

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (Código de convenio nº 79002575012007), suscrita en fecha 20 de junio de 2025, que da respuesta a las consultas CPAS/71, CPAS/72, y CPAS/73, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones



Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 30 de julio de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 20 de junio de 2025.

Hora: convocatoria a las 12:00 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

Nombre y apellidos - Organización.

Joan Muntané La Confederación.

Anna Mas La Confederación.

Mila Fernández UGT.

Maria Dolores Robles UGT.

Meryalba Juan CCOO.

Jesús López CCOO.

Virginia Juárez CCOO.

A las 12:00h del día 20 de junio de 2025 las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractivitat) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/71.

Se presenta una consulta sobre el establecido en el artículo 65e) del convenio, donde se especifica que toda persona trabajadora tiene derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario que, en el caso de las mujeres, incluirá una mamografía, y a los hombres mayores de 45 años una revisión urológica.

La empresa argumenta el programa de detección público de cáncer de mama, recomienda mamografías



bianuales a partir de los 50 años de edad de la mujer. En el caso del programa de cribado de alteraciones de la próstata en hombres hay que indicar que ellos hacen la determinación de PSA a todos los trabajadores de 45 años o más de edad y que si hay alguna alteración se remiten a su Urólogo de la Seguridad Social, para seguimiento y valoración si procede, y que por lo tanto no hace falta que se incluya dentro de las revisiones médicas anuales ni una cosa ni la otra.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria considera que el redactado se lo bastante clarificador y que, tal como se indica literalmente en el artículo 65e), en las revisiones médicas anuales se tienen que incluir tanto las mamografías, en el caso de las mujeres, como la revisión urológica, en el caso de los hombres mayores de 45 años. En todo caso, las revisiones son de carácter voluntario por parte de la persona trabajadora, que puede decidir hacerse o no estas pruebas.

Resumen consulta CPAS/72.

Se presenta consulta a raíz del acuerdo parcial del convenio de 2025 relativa al abono del complemento de nocturnidad y del complemento de sábados y domingos. La empresa ha notificado a la plantilla trabajadora que no abonará ni el complemento de nocturnidad ni el complemento de sábados y domingos en periodos de vacaciones, periodos de incapacidad temporal, días de asuntos propios y en las horas de crédito sindical. Además, en relación con el complemento de sábados y domingos, la empresa considera que las personas contratadas por fines de semana y festivos, a pesar de prestar servicio fuera del fin de semana, cobrarán el complemento de sábados y domingos correspondiendo al 15% del salario base de las horas trabajadas en fin de semana (de 8:00 en 22:00). Se pide a la comisión paritaria que resuelva sobre estas casuísticas concretas con respecto al abono del complemento de nocturnidad y del complemento del sábado y domingo.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria considera que, tal como establece la legislación laboral vigente, en todas estas casuísticas expuestas (periodos de vacaciones, periodos de Incapacidad temporal, días de asuntos propios y en las horas de crédito sindical...) se tiene que abonar el complemento de nocturnidad y el complemento de sábados y domingos ya que forman parte de su retribución habitual.

Con respecto a las personas contratadas para trabajar en fines de semana y festivos la Comisión Paritaria considera que el redactado del complemento es bastante clarificador y que, al no trabajar exclusivamente en fines de semana, su complemento del sábado y domingo debería de ser el correspondiente al 25% del salario base de las horas trabajadas en fin de semana (de 8:00 en 22:00).

Resumen consulta CPAS/73.

Se presenta consulta con varias preguntas relacionadas con el acuerdo parcial del Convenio de 2025:

1. Complemento de sábados y domingos: ¿qué porcentaje (15% o 25%) se tiene que aplicar a las horas trabajadas en el sábado y domingo (de 8:00 en 22:00) en contratos donde la mayor parte de la jornada se realiza en sábado y domingo (por ejemplo, de viernes a domingo o de viernes a lunes)?.
2. Complemento específico del ciclo continuado: ¿el 2% del salario base que dice el articulado se calcula con el



salario base a 14 pagas o con el salario base en 12 pagas?..

3. Complemento de nocturnidad: ¿el 25% del salario base se calcula con el salario base a 14 pagas o con el salario base a 12 pagas?.

Respuesta de la Comisión Paritaria La Comisión Paritaria considera que:

1. Independientemente de que la mayor parte de la jornada contratada sea en fines de semana, si la persona trabajadora no trabaja exclusivamente en sábados y/o domingos tendrá que percibir el 25% del salario base como complemento de sábados y domingos. Por lo tanto, las personas contratadas para trabajar de viernes a domingos (o al lunes), al no trabajar exclusivamente en fines de semana, tienen que percibir el complemento del sábado y domingo correspondiente al 25% del salario base de las horas trabajadas en fin de semana (de 8:00 en 22:00).

2. Da lo mismo es como se calcule ya que es el 2% del salario base anual. Se puede abonar en 14 o 12 pagas, ya que la cantidad anual a abonar es la misma.

3. Da lo mismo como se calcule ya que es el 25% sobre el salario base anual. Se puede abonar en 14 o 12 pagas, ya que la cantidad anual abonada tiene que ser la misma. De hecho, el complemento se tendría que calcular con el precio hora correspondiente al salario base anual (precio hora = salario base anual/horas de la jornada anual).

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmante la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9541 - 13.11.2025)

Resolución EMT/4082/2025, de 6 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de Cataluña de acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (Código nº 79002575012007), suscrita en fecha 18 de septiembre de 2025, que da respuesta a las consultas CPAS/74, CPAS/75 y CPAS/76, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y



Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 6 de noviembre de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 18 de septiembre de 2025.

Hora: convocatoria a las 18.00 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización.

Joan Muntané La Confederación.

Anna Mas La Confederación.

Mila Fernández UGT.

Maria Dolores Robles UGT.

Meryalba Juan CCOO.

Jesús López CCOO.

A las 18.00h del día 18 de septiembre de 2025 las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en ultractividad) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver la siguiente consulta:

Consulta CPAS/74.

Se informa de que las personas trabajadoras que habían presentado la consulta han puesto de manifiesto que la retiren, ya que es trataba de un tema de organización interna que tienen que resolver con la entidad.

Resumen Consulta CPAS/75.

Se presenta consulta relativa al abono del complemento de experiencia profesional establecido en el acuerdo parcial del convenio de 2025. Al Servicio de Orientación y Acompañamiento a las Familias (SOAF) de un ayuntamiento, que está gestionado indirectamente mediante un contrato de servicios, se produjo un cambio de empresa hace 13 meses.

El 1 de julio de 2025 las personas trabajadoras han reclamado la percepción del Complemento de experiencia profesional, pero la empresa considera que no corresponde esta percepción porque el alta en la empresa es de hace solo 13 meses (la fecha de alta en la empresa cuando se produjo la subrogación).



En el caso de personas trabajadoras que han sido subrogadas en los últimos tres años, se pide a la comisión paritaria que indique si el derecho a la percepción del complemento de experiencia profesional viene determinado por la fecha de antigüedad en el puesto de trabajo o por la fecha de alta en la empresa a consecuencia de la subrogación.

Respuesta de la comisión paritaria.

La comisión paritaria considera que en el caso de las personas trabajadoras subrogadas, la fecha a tener en cuenta para percibir el complemento de experiencia profesional es la fecha de antigüedad en el servicio (o en la empresa anterior, la que sale del servicio), ya que, tal como está recogido en el artículo 27 del convenio, sobre el derecho de subrogación, la nueva empresa adjudicataria del servicio se tiene que subrogar en los derechos y las obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus trabajadores/se.

Resumen Consulta CPAS/76.

Una persona trabajadora del turno de noche que no realiza toda su jornada en horario nocturno presenta consulta relativa al abono del complemento específico del ciclo continuado (del 2% del salario base) establecido en el acuerdo parcial del convenio de 2025.

Concretamente se consulta si en el caso de una jornada parcialmente nocturna se tiene que cobrar el complemento específico del ciclo continuado (equivalente al 2% del salario base) proporcionalmente a las horas trabajadas fuera del horario nocturno.

Respuesta de la comisión paritaria.

Según el acuerdo parcial del convenio de 2025 el importe del complemento específico del ciclo continuado (equivalente al 2% del salario base) puede ser absorbido y compensado por los importes correspondientes en el complemento de nocturnidad y en el complemento de sábados y domingos. Eso quiere decir que el importe mensual del complemento específico va disminuyendo según se van trabajando horas de noche o de fin de semana. En términos prácticos, una persona trabajadora que realiza, por ejemplo, 15 horas en el mes en horario nocturno y/o de fin de semana no cobraría nada por el complemento específico del ciclo continuado, ya que habría sido completamente absorbido y compensado por el complemento de nocturnidad y/o el complemento de sábados y domingos. Por lo tanto, no existe una relación directa entre el importe del complemento específico del ciclo continuado y el % de horas realizadas fuera del horario de noche.

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmante la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9623 - 12.3.2026)

Resolución EMT/621/2026, de 4 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm. 79002575012007)



Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código nº 79002575012007) que mujer respuesta, a las consultas CPAS/77, CPAS/78, CPAS/79, y CPAS/80, habiendo sido suscrito en fecha 12 de enero de 2026 y enmendado en fecha 2 de marzo de 2026, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo Parcial mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de marzo de 2026.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 12 de enero de 2026.

Hora: convocatoria a las 10:00 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización.

Joan Muntané La Confederación.

Anna Mas La Confederación.

Mila Fernández UGT.

Maria Dolores Robles UGT.

Meryalba Juan CCOO.

Virginia Juárez CCOO.

A las 10:00h del día 12 de enero de 2026 las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo 2013-2018 (actualmente en



ultractivitat) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/77.

Se presenta consulta en relación con otra consulta y resolución (CPAS/72 que, en diferentes situaciones, corresponde abonar el complemento de nocturnidad y el complemento de sábados y domingos, entre otros, los periodos de Incapacidad Temporal) i ¿cómo se ha de realizar el cálculo de este complemento? Dado que el artículo del Convenio (artículo 61) continúa teniendo la misma redacción, y que tanto para el complemento de nocturnidad como para el de sábados y domingos se determina que su pago es por “horas efectivas realizadas”, ¿cómo se han de abonar estos dos complementos cuando la persona trabajadora se encuentra en situación de Incapacidad Temporal i no existe esta prestación efectiva? Además, la base reguladora de la prestación de Incapacidad temporal se calcula teniendo en cuenta el/los salario/s inmediatamente anterior/es a la fecha de baja médica.

Si la persona trabajadora ha percibido alguno de estos complementos o los dos en estos meses anteriores a una Incapacidad Temporal, estos importes se incluyen dentro de la base reguladora. En estos supuestos, ¿se ha de abonar de nuevo? En el caso de respuesta afirmativa, ¿que se tiene que incluir en este complemento de IT?

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La Comisión paritaria considera que la respuesta de la paritaria CPAS/72 es suficientemente clara: “La Comisión paritaria considera que, tal y como establece la legislación laboral vigente, en todas estas casuísticas expuestas (períodos de vacaciones, períodos de Incapacidad Temporal, días de asuntos propios y en las horas de crédito sindical...) se ha de abonar el complemento de nocturnidad y el complemento de sábados y domingos, ya que forman parte de la retribución habitual”. Y no es función de esta Comisión resolver dudas sobre cómo debe gestionar el departamento de personal esta cuestión.

Resumen consulta CPAS/78.

Se presentan las siguientes consultas a la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de la categoría del ETCA Girona como ciclo general, con efectos retributivos retroactivos de 1 de enero de 2025.
2. Reconocer y compensar un plus de diagnóstico específico por las tareas EVAMI.
3. Reconocer el plus de disponibilidad como horas de trabajo efectivo, o incrementarlo en un 50% del precio hora.
4. Que el plus de disponibilidad incorpore compensación por nocturnidad, fines de semana y festivos.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

1. El artículo 32 del Convenio determina que se entiende por ciclo continuado allá donde hay atención directa las 24h los 365 días del año. La Comisión paritaria no está para determinar desde cuando tiene efecto o no la aplicación o interpretación de un artículo que, además, no se ha modificado desde el inicio del primer Convenio.
2. En principio por la descripción del servicio, los profesionales que desarrollen su tarea con el objetivo principal de emitir valoraciones y/o diagnosticar situaciones de necesidad social que no se pueden abordar desde un



servicio Social básico, cobrarán el complemento de servicios valoración y diagnóstico.

3. De acuerdo con el artículo 28 del Convenio, se entiende por disponibilidad el hecho de estar localizable para la incorporación inmediata a la empresa, fuera de la jornada habitual. Estas horas de disponibilidad no son consideradas tiempo efectivo de trabajo, y el hecho de estar disponible será compensado con un plus del 10% del precio hora. En caso de activación, las horas realizadas sí que son horas efectivas de trabajo y se tienen que compensar, juntando la jornada en el cómputo anual restante (+50% hora ordinaria).

4. El complemento de disponibilidad se calcula sobre el precio hora y, por lo tanto, si esta es en horario nocturno, sábado o domingo, este precio hora es diferente, puesto que tienen que incorporar el complemento de nocturnidad o el de sábado y domingo en el cálculo del precio hora.

Resumen consulta CPAS/79.

Se presenta consulta relativa al abono del complemento de experiencia profesional establecido en el Acuerdo parcial del Convenio de 2025.

La empresa se niega a pagar a las trabajadoras los nuevos complementos (fin de semana, nocturnidad, experiencia) pactados en el acuerdo parcial publicado en el DOGC del 20 de mayo de 2025 y lo justifica argumentando que es una empresa pública y que a los trabajadores les es de aplicación la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de personas (incrementos salariales, contratos indefinidos, provisión de plazas, etc.) y, por lo tanto, no nos corresponde cobrar ningún complemento porque esto infringiría la LPGE.

Se pregunta a la Comisión paritaria si ¿el complemento de experiencia profesional se puede considerar como un complemento de antigüedad? ¿Si los dos conceptos están igualados o equiparados en este caso? Creemos que si la condición para acceder al complemento son los años trabajados en la empresa o entidad (es decir, la antigüedad), se podría valorar positivamente el pago del complemento de experiencia por parte de la empresa.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

No es competencia de esta Comisión decidir si en base a la LPGE esta o cualquier empresa pública puede no aplicar el que dice el Convenio.

Dicho esto, el Acuerdo parcial, ya establece que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio con una experiencia profesional de 3 años en la empresa o entidad tienen que percibir el complemento de experiencia profesional. Y que, en el caso de aquellas entidades o empresas que tengan estipulado un complemento salarial el fundamento del cual sea igual o similar al presente complemento, se podrá acordar con la representación legal de los trabajadores la incompatibilidad y/o la adaptación de ambos conceptos retributivos.

Resumen consulta CPAS/80.

Se presenta consulta relativa dos cuestiones diferentes:

1. ¿Cómo se calcula el plus de nocturnidad y el de fin de semana?.
2. ¿Al personal con jornada parcial se le puede aplicar el plus de disponibilidad?.

Respuesta de la Comisión Paritaria.



1. La Comisión paritaria considera que la respuesta de la paritaria CPAS/72 es bastante clara: “La Comisión paritaria considera que, tal y como establece la legislación laboral vigente, en todas estas casuísticas expuestas (periodos de vacaciones, periodos de incapacidad temporal, días de asuntos propios y en las horas de crédito sindical...) se tiene que abonar el complemento de nocturnidad y el complemento de sábados y domingos, ya que forman parte de la retribución habitual”. Y, por lo tanto, estos complementos se tienen que cobrar en todas estas casuísticas.

2. La Comisión paritaria considera que el convenio no indica ninguna limitación para poder cobrar el complemento de disponibilidad, salvo que tiene que ser de carácter voluntario y de mutuo acuerdo de manera fehaciente. Por lo tanto, una persona a jornada parcial puede cobrar el complemento de disponibilidad.

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmante la presente acta un representante de cada organización.

ACTA (DOGC Núm. 9653 – 27.4.2026)

Resolución EMT/1192/2026, de 13 de abril, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código núm. 79002575012007).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código nº 79002575012007) que da respuesta, a las consultas CPAS/82, CPAS/83, y CPAS/84, habiendo sido suscrita en fecha 1 de abril de 2026, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de abril de 2026.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.



## ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CATALUÑA DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO 2013-2018.

Día: 1 de abril de 2026.

Hora: convocatoria a las 9:30 horas.

On-line. Vía plataforma Zoom.

Asistentes:

Nombre y apellidos Organización.

Joan Muntané La Confederación.

Mila Fernández UGT.

Maria Dolores Robles UGT.

Hicham El Kharraz UGT.

Santi Soler CCOO.

Maialen Moro CCOO.

Meryalba Juan CCOO.

Virginia Juárez CCOO.

A las 9:30h del día 1 de abril de 2026 las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Cataluña de Acción Social con menores, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, 2013-2018 (actualmente en ultraactividad) se reúnen en comisión paritaria previa convocatoria, para resolver las siguientes consultas:

Resumen consulta CPAS/82.

Se presenta consulta en relación a otra consulta y resolución (CPAS/72 en la que se establece que, en diferentes situaciones, corresponde abonar el complemento de nocturnidad y el complemento de sábados y domingos) y si estos complementos también se han de abonar durante los días de ausencia al puesto de trabajo por el disfrute de un permiso retribuido. La empresa alega que los complementos citados sólo se abonan por las horas efectivamente trabajadas, según su definición.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria considera que la respuesta de la paritaria CPAS/72 es suficientemente clara: "La comisión paritaria considera que, tal y como establece la legislación laboral vigente, en todas estas casuísticas expuestas (períodos de vacaciones, períodos de incapacidad temporal, días de asuntos propios y en las horas de crédito sindical...) se ha de abonar el complemento de nocturnidad y el complemento de sábados y domingos, ya que forman parte de la retribución habitual". En el caso concreto de los días de permiso retribuido (todos los que se recogen en el artículo 38 del convenio), al estar considerados tiempo efectivo de trabajo, obviamente también se han de abonar estos complementos.

Resumen consulta CPAS/83.

Se presenta consulta en relación el complemento de valoración y diagnóstico, el cual prevé su aplicación en



aquellos puestos de trabajo que realicen funciones específicas de valoración y/o diagnóstico dentro de la atención social.

En un servicio de Pisos de inclusión, la educadora social desarrolla su actividad como referente familiar del caso, realizando de manera habitual y estructural funciones que incluyen procesos sistemáticos de análisis, identificación de necesidades, detección de factores de riesgo y toma de decisiones sobre la intervención a realizar. Además, elabora informes técnicos (firmados exclusivamente por ella) con el objetivo de: realizar derivaciones a servicios especializados, realizar evaluaciones mensuales y poder notificar a los servicios como CSS o SOASS un resumen informativo del seguimiento y la evaluación de las unidades familiares (sobre todo en casos de riesgo extremo o incidencias).

A pesar de la realización efectiva de estas funciones, la empresa no aplica el complemento de valoración y/o diagnóstico. Las funciones citadas con anterioridad aparecen tanto en la ficha de trabajo facilitada por la entidad como en el pliego del recurso.

Respuesta de la Comisión Paritaria

La patronal pide tiempo para solicitar y analizar más documentación relativa a la consulta realizada. Se acuerda resolver esta consulta más adelante, una vez estudiada la documentación solicitada.

Resumen consulta CPAS/84.

Se presenta consulta relativa al crédito horario del que dispone un miembro del comité de empresa que, además, es delegado/a de prevención.

Tras las elecciones sindicales celebradas el año 2025, el número de delegadas de prevención de la empresa pasa a ser de tres delegadas de prevención, de acuerdo con lo que establece la normativa vigente. A pesar de esto, desde entonces, la empresa interpreta que el crédito horario asignado a las delegadas de prevención es de 35 horas en total, a repartir entre las tres personas designadas, y no de 35 horas individuales per a cada una de ellas.

En concreto, la empresa manifiesta lo siguiente:

“Por tanto, los 9 miembros del Comité de Empresa tienen 20 horas, cada uno, para realizar su acción sindical. Pero los 3 Delegados de Prevención (número de personas que serán Delegados de Prevención, de conformidad con el escalado del artículo 35 de la LPRL), que deben ser miembros del Comité de Empresa, tienen 35 horas, para todos, para los 3, no 105 horas, que las usarán entre todos los Delegados de Prevención.”.

La demanda concreta de resolución es que se clarifique que cada delegada de prevención y salud laboral disponga en este caso de 35 horas adicionales de crédito horario para ejercer sus funciones de salud laboral que se añaden a las 20 horas del crédito como miembros del comité.

Respuesta de la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria considera que efectivamente, el/la delegado/a de prevención dispone de un crédito adicional al crédito que tiene como miembro del comité de empresa, y que las horas de prevención indicadas en el artículo 67 del convenio son individuales, para cada uno de los delegados o delegadas de prevención, y, por tanto, no son a repartir entre los diferentes delegados o delegadas de prevención.



En este caso concreto, los miembros de un comité de 9 delegados tienen 20 horas mensuales cada uno para la realización de su tarea sindical, y los tres miembros del comité, que además sean delegados o delegadas de prevención en la empresa, tendrán un crédito adicional de 35 horas mensuales para ejercer las funciones propias como delegado de prevención, siendo el crédito total de horas mensuales de cada uno de los tres de 55 horas (20 horas + 35 horas).

En general, sea cual sea el tamaño de la entidad, los delegados i delegadas de prevención que formen parte del comité o sean delegadas sindicales podrán acumular las horas de crédito sindical y las horas mensuales de crédito de delegado o delegada de prevención.

Finalmente, se autoriza a una representación de CCOO a efectuar los trámites necesarios para publicar los acuerdos de la presente acta en el REGCON.

Y sin más temas a tratar, se da por finalizada la reunión firmante la presente acta un representante de cada organización.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN SOCIAL CON NIÑOS, JÓVENES, FAMILIAS Y OTROS EN SITUACIÓN DE RIESGO DE CATALUÑA</b>					
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7512 - 7.12.2017)</b>					
<b>Con ACTA. TABLA (DOGC Núm. 8353 - 1.3.2021)</b>					
Artículo 32 Jornada de trabajo					



Carácter general: ... cómputo anual el de	1724	horas de trabajo efectivo			
Para el ciclo continuado: ... cómputo anual el de	1701	horas de trabajo efectivo ...			
Artículo 28 Estructura salarial					
Complemento de nocturnidad ...	25%	del salario diario			
Complemento de disponibilidad ...	10%	del precio hora			
Artículo 31 Pagas extraordinarias					
importe de	2	gratificaciones extraordinarias			
paga del verano	antes del 1 de julio	una mensualidad de salario base + complementos específicos			
paga de Navidad	antes del 23 de diciembre	una mensualidad de salario base + complementos específicos			
Artículo 48 Dietas y desplazamientos					
Media dieta:	12				
Dieta entera sin pernoctar:	24				
Dieta entera pernoctando:	84				



ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES					
TABLAS SALARIALES 2017					
		Ciclo general (Tabla base)		Ciclo continuado	
		Mes	Año	Mes	Año
A	Dirección	2.091,37	29.279,18	2.617,80	36.649,20
B	Subdirección mandos intermedios	1.765,68	24.719,52	2.312,59	32.376,26
C	Licenciados	1.631,51	22.841,14	1.760,56	24.647,84
	Diplomados	1.462,53	20.475,42	1.703,21	23.844,94
D	Personal cualificado	1.292,51	18.095,14	1.391,86	19.486,04
	Administración y Servicios	1.031,35	14.438,90	1.086,65	15.213,10
	Complementos	Ciclo general	Ciclo continuado		
	Valoración y Diagnóstico	286,77	92,18		
	Coordinación	92,18			
	CREI	153,62			
TABLAS SALARIALES 2018					
		Ciclo general (Tabla base)		Ciclo continuado	





Grupo I Dirección	2.171,34	30.398,76	2.717,90	38.050,60	
Subdirección	1.833,20	25.664,80	2.401,02	33.614,28	
Grupo II Licenciado (a extinguir)	1.693,90	23.714,60	1.827,88	25.590,32	
Técnico superior Graduado (actual diplomado)	1.518,46	21.258,44	1.768,35	24.756,90	
Grupo III Personal técnico superior	1.341,94	18.787,16	1.445,08	20.231,12	
Personal técnico	1.341,94	18.787,16	1.445,08	20.231,12	
Grupo IV Personal de servicios	1.070,79	14.991,06	1.128,20	15.794,80	
TABLAS SALARIALES 2023					
	Ciclo general	Ciclo general	Ciclo continuado	Ciclo continuado	
	Mes	Año	Mes	Año	
Grupo I Dirección	2.182,20	30.550,80	2.731,49	38.240,86	
Subdirección	1.842,37	25.793,18	2.413,03	33.782,42	
Grup II Licenciado (a extinguir)	1.761,65	24.663,10	1.837,02	25.718,28	
Técnico superior Graduado (actual diplomado)	1.617,16	22.640,24	1.794,87	25.128,18	
Grupo III Personal técnico superior	1.449,29	20.290,06	1.488,43	20.838,02	
Personal técnico	1.368,77	19.162,78	1.466,76	20.534,64	
Grupo IV Personal de servicios	1.124,33	15.740,62	1.162,05	16.268,70	
TABLAS SALARIALES 2024					



	Ciclo general	Ciclo general	Ciclo continuado	Ciclo continuado	
	Mes	Año	Mes	Año	
Grupo I Dirección	2.193,11	30.703,54	2.745,15	38.432,10	
Subdirección	1.851,58	25.922,12	2.425,09	33.951,26	
Grupo II Licenciado (a extinguir)	1.762,70	24.677,80	1.857,69	26.007,66	
Técnic superior Graduado (actual diplomado)	1.762,70	24.677,80	1.857,69	26.007,66	
Grupo III Personal técnico superior	1.594,22	22.319,08	1.607,51	22.505,14	
Personal técnico	1.396,15	19.546,10	1.474,09	20.637,26	
Grupo IV Personal de servicios	1.214,27	16.999,78	1.220,15	17.082,10	
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9416 - 20.5.2025)</b>					
Código	79002575012007				
TABLA SALARIAL 2025					
		Ciclo general	Ciclo general	Ciclo continuado	Ciclo continuado
		mes	año	mes	año
Grupo I	Dirección	2.269,87	31.778,18	2.745,15	38.432,10



	Subdirección	1.916,39	26.829,46	2.425,09	33.951,26
Grupo II	Técnico superior graduado	1.824,40	25.541,60	1.857,69	26.007,66
Grupo III	Personal técnico superior	1.650,02	23.100,28	1.650,02	23.100,28
	Personal técnico	1.445,02	20.230,28	1.474,09	20.637,26
Grupo IV	Personal de servicio	1.256,77	17.594,78	1.256,77	17.594,78
Complementos					
Servicios valoración y diagnóstico		286,77	4.014,78	92,92	1.300,88
Coordinación		92,92	1.300,88	92,92	1.300,88
CREI		-	-	159,00	2.226,00
COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL. A abonar a partir del 1 de julio de 2025					
Grupo profesional	Importe anual	Importe mensual (14 pagas)			
1.1, 1.2 i 2	911,40	65,10			
3.1	835,94	59,71			
3.2	760,48	54,34			
4	685,02	48,93			
<b>CORRECCIÓN TABLAS (DOGC Núm. 9426 - 3.6.2025)</b>					



Código	79002575012007				
Tabla salarial 2025		Ciclo general	Ciclo general	Ciclo continuado	Ciclo continuado
		mes	año	mes	año
Complementos					
Servicios valoración y diagnóstico		289,06	4046,84	92,92	1300,88