



Convenio Colectivo Residencias, Centros de Día ... Atención A Personas Con Discapacidad Intelectual de Catalunya

| | | | |
|-------------|---|------------------|------------|
| ÁREA | Catalunya | ÁMBITO FUNCIONAL | Autonómico |
| CÓDIGO | 79001195011996 | ACTUALIZACIÓN | 2025/12/22 |
| VIGENCIA | 2024/01/01 — 2024/12/31 | DURACIÓN | UN AÑO |
| PUBLICACIÓN | DOGC 9569 R. SALARIAL | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-residencias-centros-de-dia-atencion-a-personas-con-discapacidad-intelectual-de-catalunya/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Residencias, Centros De Día ... Atención A Personas Con Discapacidad Intelectual. Última actualización a: 22-12-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2024. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC 9569 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9315 - 20.12.2024)

RESOLUCIÓN EMT/4505/2024, de 11 de diciembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (código núm. 79001195011996).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (Código nº 79001195011996), suscrito en fecha 8 de noviembre de 2024, en representación de la parte social por la Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña, sector Educación, y por la Federación de Educación de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (FE-CONC), y en representación de la parte empresarial por la Agrupación Catalana de Centros para personas con Discapacidad Intelectual (ACCP) y AEES DINCAT, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el 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 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 Convenio 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, 11 de diciembre de 2024

Núria Gilgado Barbadilla

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

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CATALUÑA DE RESIDENCIAS, CENTROS DE DÍA Y HOGARES RESIDENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PARA EL AÑO 2024.

Capítulo I Condiciones generales

Artículo 1 Determinación de las partes y ámbito funcional

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Agrupación Catalana de Centros para personas con Discapacidad Intelectual y AEES Dincat, y por otra, por los sindicatos Federación de Servicios Públicos de UGT de Catalunya, Sector de Educación y Federación de Educación de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (FE-CONC).

Este convenio será de aplicación a las relaciones laborales de las residencias, centros de día y hogares residencias que tengan como actividad la atención a personas con discapacidad intelectual prescindiendo de la naturaleza, tipo, o carácter de la entidad que es propietaria.



Artículo 2 Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña y, por tanto, en todos los centros que reúnan las características del artículo anterior y estén situados en dicho territorio.

Artículo 3 Ámbito temporal

El presente convenio tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su registro en los servicios correspondientes del Departamento de Empresa y Treball de la Generalitat de Catalunya y tendrá una vigencia de 1 año, hasta el 31 de diciembre de 2024. Este convenio se publica denunciado.

El convenio se mantendrá vigente y en régimen de ultra actividad, mientras no se formalice un acuerdo de un nuevo Convenio.

Artículo 4 Ámbito personal

4.1. El convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras, tanto fijas como interinos o eventuales o temporales por cualquier motivo, que estén vinculados a las empresas incluidas en el artículo primero, por el correspondiente contrato de trabajo de carácter común.

4.2. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

4.2.1. Los/las profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, pueden concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas referidas a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4.2.2. Las relaciones laborales de carácter especial.

4.2.3. Los contratos expresamente excluidos por la ley.

Artículo 5 Prelación de normas

Las normas contenidas en este Convenio regularán con carácter absolutamente preferente las relaciones entre las empresas, comprendidas en su ámbito, y su personal. En todo lo que no se prevé en este Convenio le será de aplicación lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en adelante ET (RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de ET).

Artículo 6 Vinculación a la totalidad

6.1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas que se



pacten podrán ser absorbidas por las que, en el futuro, puedan establecerse por disposición legal y por las que vengan pagando los centros a la entrada en vigencia del Convenio, todo en cómputo anual.

6.2. La remuneración total que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciba el personal al que le es de aplicación, compensa y absorbe las mejoras, con las excepciones establecidas en el artículo 7, en cómputo global anual, establecidas en este Convenio, teniendo en cuenta en todo caso que la remuneración real de las personas trabajadoras no podrá ser reducida por la aplicación de las normas aquí establecidas, todo en cómputo anual.

Artículo 7 Condiciones más beneficiosas

Se respetarán a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio y con carácter ad personam todas aquellas condiciones más beneficiosas del tipo que sean que estén reconocidas por los convenios colectivos anteriores o contratos de trabajo, siempre que estén vigentes en el momento de entrada en vigencia del Convenio.

También se respetarán todas aquellas condiciones más beneficiosas reconocidas en pactos de empresa o individuales, siempre que no sean de carácter salarial, o en su defecto, lo tienen por causa de una contraprestación en materia de jornada o de horario, siempre que ésta se mantenga con la aplicación de este Convenio.

Artículo 8 Comisión paritaria

Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, se constituye una Comisión paritaria formada por dos miembros de la representación sindical y dos de la patronal de la Comisión negociadora y los asesores que las partes crean adecuadas.

En caso de desacuerdo en la resolución de las cuestiones que sean presentadas a esta comisión, las partes considerarán la opción de someter las citadas controversias a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Los acuerdos de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las representaciones mediante la correspondiente resolución y tendrán igual eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

La Comisión paritaria se dotará de un/a presidencia y de una secretaría que se alternarán entre las partes. La presidencia o en su caso la secretaría convocará una reunión siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones. La solicitud se efectuará en la secretaría por escrito y con indicación del asunto o asuntos a tratar.

La presidencia o la secretaria, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, señalará



día y hora para la celebración de la reunión, que deberá comunicar por escrito a las partes. En todo caso, se emitirá la correspondiente resolución en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud.

La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, patronales o sindicatos, intervenir y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas ya solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, se pudieran plantear en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si esto no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen en la Comisión paritaria deberían presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

En el escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

La sede de la Comisión paritaria estará en los locales de la Coordinadora de Centros de Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña, situados en la Ctra. Flor de Mayo, Km. 2,8. Apartado de Correos 140



(08290) de Cerdanyola del Vallès.

e-mail: agrupaciocatalana@coordinadoraprofunds.org

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, se encuentren en situación económica de pérdidas o de otras causas reconocidas por las personas trabajadoras y empresas, que puedan afectar a su competitividad y/o viabilidad, al objeto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrá inaplicar las condiciones de trabajo del presente Convenio para toda su vigencia, al amparo del artículo 82.3 del ET.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior, será el establecido en el artículo 82 del ET.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, las personas trabajadoras podrán atribuir la representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión paritaria de este Convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de empresa o entre los delegados de personal.

Este período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas de inaplicación en el artículo 41.1 del ET y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y no podrá tener una duración superior a la vigencia del Convenio.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el Acta de desacuerdo acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiéndose adoptar los acuerdos por unanimidad.

En caso de que la Comisión paritaria no llegue a acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes, las discrepancias se someterán a la mediación del TLC.

Será la propia Comisión paritaria competente la cual, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación al TLC correspondiente organismo.



A efectos de solucionar las discrepancias que puedan surgir entre empresarios/as y las personas trabajadoras por la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio, se estará a los procedimientos que se establezcan en el Acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento y, en su ausencia, en los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

Capítulo 2 Clasificación del personal

Artículo 9 Grupos profesionales

La persona trabajadora que presta sus servicios en cualquiera de los centros mencionados en el artículo primero se clasificará, de forma enunciativa y, por tanto, no excluyente ni limitativa, de acuerdo con la función que desempeñan, dentro de alguno de los grupos, área funcional, subgrupos y puestos de trabajo siguientes:

| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de Trabajo |
|----------------------|--------------------|----------|--|
| Grupo 1 | atención directa | | director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra, neurólogo/a , psicólogo/a , pedagogo/a |
| Grupo 2 | atención directa | | enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado |
| Grupo 3 | atención directa | | auxiliar técnico educativo/va |
| grupo 4 | atención indirecta | | abogado/ a , ingeniero/a, economista |
| Grupo 5 | atención indirecta | 5.1 | graduado/ a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/ay resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado. |
| | | 5.2 | Jefe/a de administración |
| | | 5.3 | Jefe/a de servicios generales |
| Grupo 6 | atención indirecta | 6.1 | oficial administrativo/va de 1a |
| | | 6.2 | oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) |
| | | 6.3 | auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/ay otro personal de servicios domésticos, ayudante/a de cocina, lavadero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado). |



Artículo 10 Funciones

La clasificación del personal mencionada en el artículo anterior no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas ni funciones si las necesidades y volumen del centro no lo requieren.

Las funciones de cada uno de los grupos profesionales son las que se relacionan en el Anexo 1, si bien podrán realizarse otros similares que sean entendidas como equivalentes. Las personas trabajadoras están obligadas a ejecutar los trabajos y operaciones que ordenen de forma expresa sus superiores jerárquicos dentro de los contenidos generales de su competencia y grupo profesional, siempre que no se perjudique su dignidad y formación profesional.

Capítulo 3 Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 11 Contratación

Las personas trabajadoras contratadas mediante un contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción derivado del incremento ocasional previsible o imprevisible de la actividad y las oscilaciones de la misma, regulado en el artículo 15 del ET.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a un incremento ocasional e imprevisible, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la establecida, se podrá prorrogar, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

En el caso del contrato de duración determinada ocasional y previsible, la duración del mismo no podrá ser superior a un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender por cada uno de estos días a las concretas situaciones. Asimismo, los noventa días no podrán ser utilizados de forma continuada. Todo lo que no esté regulado en el presente artículo, se estará a lo establecido por la normativa vigente de cada momento.

Por lo que respecta a la regulación de los contratos a tiempo parcial, se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Artículo 12 Ascensos y vacantes

Los ascensos de grupo profesional se realizarán de acuerdo con la formación, méritos y capacidad, así como la antigüedad de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora realice tareas correspondientes a grupos profesionales superiores a aquellas por las que fue contratado/a, tendrá derecho a percibir, durante el tiempo real de su ejecución, el salario



correspondiente a dicho grupo.

Asimismo, subirá automáticamente al grupo superior en caso de que lleve más de 6 meses ininterrumpidos realizando la tarea.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a personas trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos/as como eventuales, y que reúnan las condiciones idóneas en el puesto de trabajo. En caso de igualdad de condiciones, la antigüedad dará preferencia para acceder.

Artículo 13 Plazas para personas con discapacidad

Las empresas deben reservar para estas personas las plazas que marca la normativa vigente.

Artículo 14 Periodos de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de tres meses para el grupo profesional 1, 2 y 4; dos meses para el personal técnico y personal administrativo de los grupos 3, 5 y 6 y, un mes para el resto de personal en su caso.

La situación de incapacidad temporal por cualquier motivo durante el período de prueba significará su interrupción automática, iniciándose de nuevo el cómputo al producirse la situación de alta.

Artículo 15 Ceses

15.1 El contrato de trabajo podrá extinguirse por cualquiera de los motivos previstos en el artículo 49 del ET, con los requisitos y modalidades establecidos para cada uno de ellos por este precepto y concordantes del Estatuto.

15.2 Las personas trabajadoras que se propongan cesar en la empresa voluntariamente tendrán que preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción, en la correspondiente liquidación, equivalente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el centro recibe el preaviso en plazo en forma estará obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente en el mismo día de la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso con el límite máximo de treinta días de sanción, salvo que la falta de pago no sea imputable a la empresa.

Artículo 16 Jubilación

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá la posibilidad de jubilarse voluntariamente una vez



cumplida la edad establecida en las normativas vigentes sobre jubilación anticipada.

Asimismo, con el fin de renovar las plantillas de los centros y para crear puestos de trabajo, se adopta el compromiso de fomentar la jubilación parcial, así como el uso de los contratos de relevo o aquellos que fomenten la jubilación de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 17 Garantía de mantenimiento de condiciones

Cuando se extinga la relación laboral de la persona trabajadora que disfrute de la garantía de las condiciones más beneficiosas o del complemento consolidado de antigüedad, la nueva persona trabajadora contratada para sustituirlo gozará de los mismos derechos y con la misma cuantía que el cesado.

Esta garantía se aplicará también en aquellos casos en los que concurren reestructuraciones, reorganizaciones o cambios de puesto de trabajo, siempre que sean para que el nuevo contratado pase a cubrir una vacante originada por la cobertura de aquella otra vacante causada por la persona trabajadora cesada que tenga las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Se aplicará la regularización del presente Convenio y no la garantía regulada en el presente artículo cuando la nueva contratación se produzca por alguna de las siguientes causas:

- Jubilación.
- Invalidez.
- Baja voluntaria.
- Despido disciplinario declarado judicialmente procedente.
- Despido improcedente con acuerdo en el acto de conciliación previo a la vía judicial.
- Finalización de contrato temporal.
- Expediente de regulación de empleo con acuerdo de las partes.
- Procedimiento de despido colectivo, o despido por causas previstas en el artículo 52.c del ET declarado judicialmente procedente, siempre que el contrato se formalice a partir de los doce meses desde la sentencia judicial. En caso de despido derivado de causas de fuerza mayor, el plazo se computará desde la resolución administrativa.
- Despido por las causas del artículo 52.a), b), y d) del ET, declarado procedente en vía judicial.

Capítulo 4 Retribuciones



Artículo 18 Salarios

Las retribuciones económicas que deben regir durante el año de duración del presente Convenio quedan establecidas en el anexo 2.

Las cantidades se refieren a personas trabajadoras contratadas a jornada completa, y en caso de contratos a tiempo parcial las personas trabajadoras percibirán sus salarios a prorrata de los que aquí se establezcan en proporción a la jornada.

El pago del salario y otras retribuciones mensuales se realizará por meses vencidos, y como máximo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 19 Pagas extraordinarias

Se establecen también dos pagas extraordinarias, por el importe del salario Convenio, antigüedad y plus de antigüedad consolidado, que se harán efectivas el día anterior al 30 de junio y 22 de diciembre.

Al personal que deba disfrutar de sus vacaciones en las citadas fechas (30 de junio y 22 de diciembre) les serán abonadas estas pagas inmediatamente antes de empezarlas, siempre que administrativamente sea posible.

De mutuo acuerdo, empresa y personas trabajadoras podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales, de cualquiera de las dos pagas extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado en el período de los doce meses anteriores a recibir cada paga.

Artículo 20 Otros complementos salariales

Las retribuciones económicas que deben regir durante el año de duración del presente convenio quedan establecidas en el anexo 3.

20.1. Complemento por nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con un complemento mensual o su parte proporcional, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 36 del ET.

Lo establecido como complemento de nocturnidad en el presente convenio será de aplicación siempre y cuando el salario no se hubiera establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

20.2. Complemento para compensación de festivos

Por cada día festivo de los marcados por el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña, todo el personal, con independencia de la modalidad y objetivo del contrato, acogido al presente Convenio, percibirá un complemento por festivo trabajado por día, en una jornada de siete horas, o su parte proporcional según número de horas trabajadas.

Tendrán consideración de festivos especiales los días 25 de diciembre y 1 de enero para los que el importe será



en cada caso por día en una jornada de siete horas, o su parte proporcional en función del número de horas trabajadas.

Los importes establecidos en el apartado anterior tendrán vigencia a partir de la firma del presente Convenio.

20.3. Complemento por trabajo en fin de semana

Toda persona trabajadora que, por su distribución de jornada, trabaje en fin de semana, percibirá un complemento por hora trabajada, de acuerdo al precio establecido en el anexo 3, otros conceptos salariales. En cualquier caso, se respetará la mayor retribución que vengan abonando las empresas por dicho concepto.

Artículo 21 Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del I Convenio, el complemento salarial de antigüedad se desdobló en dos conceptos diferenciados, que resultaron del cambio de régimen mutuamente convenido que obligó a respetar el anterior sistema, siendo compatible con el nuevo. Régimen que se mantiene en base a las siguientes estipulaciones:

21.1. Trienio: Por cada período de tres años acreditado y vencido, se percibirá un importe revalorizable en concepto de antigüedad. Sin embargo, a partir de la firma del presente Convenio la cantidad a percibir será mensual durante toda su vigencia, con independencia de la categoría que se tenga.

La retribución económica que debe regir durante los años de vigencia del presente convenio queda establecida en el anexo 3.

Estos trienios se computarán hasta un máximo de siete.

El importe del trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

21.2. Complemento de antigüedad consolidado: es el complemento de antigüedad que se tenía a la entrada en vigor del I Convenio, cuyo importe permanece congelado, no siendo compensable ni absorbible.

21.3. Todo el personal acogido a este Convenio, cuando lleve 25 años de servicio en el centro de trabajo, tendrá derecho a un premio consistente en un mes de vacaciones adicional al que tienen por derecho a disfrutar en ese año. El trabajador podrá sustituir este premio por su compensación en metálico.

Asimismo, tendrá derecho al mismo premio cuando se jubile con una antigüedad mínima de veinte años. Estas gratificaciones serán compatibles siempre y cuando exista un lapso temporal de cinco años entre el disfrute de la primera y de la segunda.

Capítulo 5 Jornada, horarios y vacaciones



Artículo 22 Jornada anual

La jornada anual para todo el personal al que sea de aplicación este Convenio será de 1720 horas, como cálculo horario para el año de su vigencia, distribuidas en la forma que mejor se adapte a las necesidades de cada centro, siempre que no se superen las 120 horas cada tres semanas y por cada puesto de trabajo y sin que la jornada diaria ordinaria pueda exceder de doce horas.

No obstante, lo anterior, un 10% de la jornada establecida se distribuirá de forma irregular.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente pasarán, al menos, doce horas.

Para ello la empresa confeccionará un calendario laboral que deberá estar realizado antes del inicio de su vigencia y se informará a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 23 Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas, acumulables por períodos de hasta catorce días.

Como quiera que los centros, en régimen de internado, regulados por el presente Convenio colectivo, dan servicio los 365 días del año y las 24 horas al día, es imprescindible establecer una organización de los recursos humanos que dé respuesta a las necesidades de los usuarios también los fines de semana.

Con este objetivo, las partes firmantes del presente convenio entienden que las entidades deberían tender a un modelo futuro de prestación de servicio por parte de los profesionales de dos fines de semana de cada cuatro ya integrar en el modelo las plantillas que actualmente prestan servicios sólo en fines de semana. Sin embargo, entienden que este proceso debe realizarse progresivamente y al ritmo que cada entidad pueda asumir, sin perjuicio de respetar, en cualquier caso, las condiciones más favorables que vienen disfrutando las personas trabajadoras, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio en lo que se refiere a la obligatoriedad de trabajar un sábado y un domingo de cada cuatro.

Así pues, y hasta que el modelo descrito no sea una realidad, las entidades mantendrán el régimen de descansos pactado con cada persona trabajadora, salvo que se llegue a un acuerdo para su modificación. Para el personal de nueva incorporación, podrá establecerse la obligatoriedad de trabajar los fines de semana que sea necesario, respetando siempre los descansos establecidos por la legislación.

Artículo 24 Vacaciones

Las vacaciones se fijan en treinta días naturales al año ininterrumpidos en el período de verano, más ocho días naturales que se consensuarán en el calendario laboral.

Las personas trabajadoras que no hayan cumplido un año de servicios en cuanto llegue la época de disfrutar las vacaciones tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones que les corresponda en función del tiempo trabajado.



El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes, del comienzo del período.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al permiso, o en el momento en que finalice el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá realizar -lo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25 Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo siguiente:

25.1. Dieciséis días naturales consecutivos en caso de matrimonio, pareja de hecho o vida en común acreditada con arreglo a la normativa vigente.

25.2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona conviviente con inicio desde el primer día laborable de la persona trabajadora siguiente al hecho causante. En el supuesto de que el hecho causante se produzca en un día laborable de la persona trabajadora, el cómputo de los días será desde el mismo día del hecho causante. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora tenga que desplazarse 250 km o más, el permiso será de 2 días naturales consecutivos adicionales.

25.3. Tres días laborables con inicio desde el hecho causante por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona conviviente. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora tenga que desplazarse 250 km o más, el permiso será de 2 días naturales consecutivos adicionales.

25.4. Un día por traslado del domicilio habitual.

25.5. Un día por boda de hijos/as, hermanos/as y padres de uno u otro cónyuge.

25.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en norma legal o convencional el período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia ya su compensación económica.

25.7. Por el tiempo indispensable en caso de visita médica, siempre que sea concertada con los servicios de la Seguridad Social.

25.8. Dos días de permiso en total al año por alguno de los siguientes motivos:



- a) Asistencia de la persona trabajadora a consulta médica en servicios ajenos a los provistos por la Seguridad Social.
- b) Acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y/o persona tutelada por la persona trabajadora a consulta médica.
- c) Asistencia a exámenes académicos.
- d) Por razones derivadas de la escolarización de los hijos y/o hijas.
- e) Para tramitar documentación oficial cuando la atención al público del organismo correspondiente coincida con el horario laboral de la persona trabajadora.

25.9. Lactancia:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor (artículo 37.4 del ET) hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo que se establezca.

La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Sin embargo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En cuanto ambos progenitores, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con igual duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

25.10. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada establecida en los apartados 10 y 11 del presente artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que retornará a su jornada ordinaria.

25.11. Quien por razones de guarda legal tenga cuidado directo de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no lleve a cabo actividad remunerada, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



En todo lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 26 Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta veinticinco días de permiso sin sueldo por año natural, que tendrán que serle concedidos si se solicitan con un preaviso de al menos cinco días laborables, y siempre que las solicitudes no sobrepasen el 25% del total de la plantilla y no afecten a la actividad del centro.

Artículo 27 Excedencias

En esta materia se estará a lo que disponga la normativa vigente, en especial a lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que modifica los apartados 2 y 3 del artículo 46 del ET.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en el centro de más de cinco años se les concederá, si lo solicitan, una excedencia voluntaria especial para un período de entre tres meses y un año, con reserva del puesto de trabajo y por ello, con reingreso automático a su finalización, siempre que no afecte al 5% de las personas trabajadoras de cada categoría, y sin efectos retroactivos.

En caso de excedencia por cuidado de hijo, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y será computable, a efectos de antigüedad, durante todo el período de excedencia, salvo que la normativa vigente establezca otros plazos.

Capítulo 6 Mejoras sociales

Artículo 28 Complemento prestaciones IT

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el complemento necesario para que, con las actuales prestaciones económicas de la Seguridad Social, se llegue a percibir la totalidad del salario pactado en el presente Convenio.

En el resto de supuestos de IT, las empresas garantizarán el 100% del salario pactado en el Convenio, y siempre que las prestaciones de la Seguridad Social no varíen, a partir del día 30 de cada proceso de enfermedad o accidente no laboral, a excepción de la hospitalización por enfermedad no profesional en la que se garantizará a partir del decimoquinto día de hospitalización, y hasta los dieciocho meses o la fecha en que la persona trabajadora pase a la situación de incapacidad provisional, todo ello a condición de que índice de absentismo en la empresa por IT, cualquiera que sea su duración, no sobrepase la cifra del 8% en función del siguiente cálculo:



Número de horas perdidas x 100 y dividido por las horas contratadas.

Con el fin de facilitar la medición, ésta se realizará cada seis meses.

Si la cifra resultante es inferior al 8% se procederá, durante los seis meses siguientes, al pago del complemento tal y como se establece en el párrafo anterior; en caso de que sea superior, únicamente se abonará la prestación de la Seguridad Social.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer la mencionada medición a las 48 horas de haberse efectuado.

El complemento de la empresa tendrá en todo caso el carácter de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 29 Formación

Se puede disfrutar de un permiso de hasta 60 horas por año a fin de que las personas trabajadoras puedan cursar, dentro de la jornada laboral, estudios con titulación oficial o reconocida como tal, siempre que los estudios tengan relación con el grupo profesional que desarrollen en el centro.

Este permiso incluye también la asistencia a cursos de formación continua que sean contemplados en el plan formativo de la empresa y/o en planes agrupados, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

Capítulo 7 Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 30 Dietas y vestuario

El uso del vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comporta una indemnización de 0,19€ por kilómetro recorrido.

La empresa podrá proporcionar el vestuario específico, por cada dos años naturales, tanto para personal técnico de atención directa como para personal de servicios.

Capítulo 8 Faltas y sanciones



Artículo 31

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- 31.1. Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- 31.2. No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justifiquen la falta en el trabajo.
- 31.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea breve, siempre que por los perjuicios que ocasione a la empresa, a los discapacitados-usuarios o a los compañeros/as de trabajo no deba ser considerada como grave o muy grave.
- 31.4. Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- 31.5. Negligencia en la conservación del material y las instalaciones.

Artículo 32

Son faltas graves:

- 32.1. Más de tres y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- 32.2. Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- 32.3. Falta de la adecuada atención en trabajo encomendado y desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o los discapacitados-usuarios.
- 32.4. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 33

Son faltas muy graves:

- 33.1. Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en el período de un año.
- 33.2. La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de 30 días.
- 33.3. La simulación de enfermedad o accidente.
- 33.4. Los malos tratos de palabra o de obra a los discapacitados-usuarios, jefes y compañeros/as de trabajo.
- 33.5. El abandono del puesto de trabajo o negligencia grave cuando sea causa de graves perjuicios para la empresa o discapacitados-usuarios.
- 33.6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- 33.7. El abuso de autoridad.
- 33.8. Cualquier conducta de tipo sexual o de otros comportamientos indeseables (físicos, verbales o no



verbales) basados en el sexo, que afecten a la dignidad o libertad de la mujer y del hombre en el trabajo.

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

Artículo 34

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

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

Artículo 35

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

35.1. Faltas leves: amonestación por escrito.

35.2. Faltas graves: amonestación por escrito con comunicación a los Delegados/as de personal o Comité de empresa. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días si hay reincidencia.

35.3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido.

Artículo 36

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, en cualquier caso, a partir de la fecha en que la empresa supo que había sido cometida la falta.

Capítulo 9 Derechos sindicales

Artículo 37

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



Artículo 38

Todas las personas trabajadoras pueden ser electores y elegibles para ocupar cargos sindicales, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el ET y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS).

Artículo 39

Tanto los miembros de los Comités de empresa y Delegados/ Delegadas de personal, como los Delegados/as sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 40

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

- 40.1. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo previsto en los estatutos del sindicato.
- 40.2. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a; recabar cuotas, y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad del centro.
- 40.3. Recibir la información que le envíe su sindicato.
- 40.4. Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá estar situado en el centro de trabajo y en un lugar que sea accesible para las personas trabajadoras.

Artículo 41

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

- 41.1. La asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario/a, sin interrumpir el normal funcionamiento del trabajo.
- 41.2. Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como personas trabajadoras en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que sea afectado por la negociación.
- 41.3. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- 41.4. A la excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad



mientras se mantenga el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 42

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, comunidad autónoma o estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de empresa, y de los delegados /as de personal que pertenezcan a sus organizaciones en aquellas personas trabajadoras, delegados/das o miembros del Comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para poder cumplir lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados/Delegadas.

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

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

Artículo 43

Se garantizará el derecho de las personas trabajadoras del centro a reunirse en el propio centro, siempre que no se vea perturbado el normal desarrollo de las actividades y, en cualquier caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones serán comunicadas al director/a o representante de la empresa con la debida antelación, indicando los asuntos incluidos en el orden del día y las personas de fuera y/o ajenas del centro que asistirán a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal, los centros podrán regular el trabajo del día, a fin de hacer posible la asistencia de todo el personal a las asambleas.

Capítulo 10 Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 44 Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, estableciendo los protocolos específicos con la



participación del Servicio de Prevención y de los Delegados y Delegadas de prevención.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia de la salud se comunicarán a las personas trabajadoras afectadas y no podrán ser empleados con fines discriminatorios en perjuicio de la persona trabajadora.

Artículo 45 Delegados y delegadas de prevención. Comité de seguridad y salud

Con el fin de garantizar lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se nombrarán a los Delegados/ Delegadas de prevención, según prevé la mencionada Ley.

Entre otras funciones, el Delegado /Delegada de prevención podrá proponer aquellos cambios para establecer mecanismos de reducción del riesgo en las trabajadoras embarazadas, así como garantizar la existencia de todo el material higiénico y sanitario suficiente y en óptimas condiciones.

El crédito horario para los delegados y delegadas de prevención será el que les corresponda legalmente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Se constituirá cuando la plantilla de la empresa sea igual o superior a 50 trabajadores.

Sus competencias y facultades son las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las partes, justificando la urgente necesidad de la reunión.

Artículo 46 Seguro

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática.

Artículo 47 Protección de la maternidad

Si después de efectuar la evaluación de riesgos, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a ese riesgo.

Cuando la adaptación no sea posible, el empresario deberá efectuar un cambio de puesto de trabajo o función distinto y compatible con su estado, que en ningún caso podrá suponer reducción de retribuciones. En el supuesto de que el cambio de puesto de trabajo no fuera técnica y objetivamente posible, deberá declararse el paso de la trabajadora afectada la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo,



percibiendo las prestaciones que correspondan.

Capítulo 11

Artículo 48 Planes de igualdad

Con materia de igualdad se establecerá lo que marque en cada momento la normativa vigente.

Artículo 49 Violencia de género

En esta materia se establecerá lo que marque en cada momento la normativa vigente.

Asimismo, para hacer efectivo el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo y así contribuir a aliviar el sufrimiento frente a las agresiones y colaborar en su protección, siempre a petición de la persona interesada y sin pérdida de derechos laborales, acuerdan:

- 1) Facilitar el traslado de centro de trabajo como medida de protección frente a su agresor.
- 2) Cuando este traslado no sea posible porque la empresa sólo tiene un centro o porque todos están en la misma localidad o muy próximas y la medida resultaría ineficaz, se promoverán acuerdos interempresas del sector para facilitar el traslado a otra localidad y cambio de empresa.

La aplicación de estas medidas podrá solicitarse por la persona afectada desde el momento en que disponga de una resolución judicial que acredite la situación de persona agredida.

ANEXO 1.- Grupos profesionales

Grupo 1 y 4:

Personal de atención directa e indirecta: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Grupo 2:

Personal de atención directa: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Grupo 3:

Personal atención directa.



Auxiliar técnico educativo/va: ejecuta de forma autónoma, bajo supervisión de los responsables del servicio, funciones de atención y apoyo a los usuarios/as que exigen iniciativa y razonamiento en su realización, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras, en los siguientes ámbitos: cuidado en salud, seguridad y atención personal; fomento de los hábitos de autonomía personal, de la convivencia, de las relaciones interpersonales y sociales; fomento del ocio y del ocio y atención conductual. En sus tareas podrá utilizar las ayudas mecánicas más convenientes. Dejará constancia registrada de las actuaciones realizadas en su turno. El auxiliar técnico educativo/a hará el acompañamiento a los usuarios en todas aquellas salidas por motivos de salud, ocio o paseo, siendo este tiempo considerado como tiempo de trabajo.

Grupo 5:

Personal atención indirecta:

5.1: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

5.2: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Jefe de administración: es la persona que, provista de poderes o no, actúa a las órdenes inmediatas del gerente, si los hubiere, o tiene la responsabilidad directa de un o más servicios.

Se adscriben en esta categoría a las personas que construyen y organizan la contabilidad del centro.

5.3: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Jefe de servicios generales: es quien tiene a su cargo la organización administrativa y control del trabajo del personal de servicios generales.

Grupo 6:

Personal atención indirecta: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

6.1: Oficial/a administrativo/va de primera: es la persona que actúa a las órdenes del jefe de administración o gerente y que se encarga de un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con otros empleados o no bajo sus órdenes.

6.2: Oficial/a administrativo/va de segunda: es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe u oficial de primera, ejecuta los trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de técnico administrativo.

6.3: Auxiliar administrativo/va: es la persona que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.



6.2: Oficial/a de servicios generales: es el técnico que tiene y si es necesario aplica conocimientos en su especialidad con suficiente corrección y eficacia.

6.3. Auxiliar de servicios generales: es el que, bajo instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas y supervisadas, desarrolla con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada a la tarea, las funciones de: limpieza e higienización de los espacios y mobiliarios del centro y de los utensilios puestos a disposición de los usuarios/as; auxilia en las tareas de cocina y de la lavandería y realiza el transporte interno de todo tipo de materiales con las ayudas mecánicas más convenientes.

ANEXO 2.- Tablas salariales 2024

| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
|----------------------|--------------------|----------|--|------------------|
| Grupo 1 | atención directa | | director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra/a, neurólogo/a, psicólogo/ a, pedagogo/a | 2.376,63 € |
| Grupo 2 | atención directa | | enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado. | 1.807,84 € |
| Grupo 3 | atención directa | | auxiliar técnico educativo/va | 1.425,45 € |
| Grupo 4 | atención | | abogado/ a, ingeniero/a, economista. | 2.277,39 € |
| | indirecta | | | € |
| Grupo 5 | atención indirecta | 5.1 | graduado/ a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado. | 1.733,51 € |
| | | 5.2 | jefe de administración | 1.789,26 € |
| | | 5.3 | jefe de servicios generales | 1.546,39 € |
| Grupo 6 | atención indirecta | 6.1 | oficial administrativo/va de 1ª | 1.440,42 € |
| | | 6.2 | oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) | 1.367,86 € |
| | | 6.3 | auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante de cocina, lavandero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado). | 1.289,13 € |



ANEXO 3.- Otros conceptos salariales 2024

| | Importe en euros |
|--|------------------|
| Antigüedad | 29,65 |
| Plus de nocturnidad | 200,47 |
| Plus de festivo | 22,82 |
| Plus de festivo especial | 45,62 |
| Complemento de fin de semana precio/hora | 2,85 |

ACUERDO (DOGC Núm. 9438 - 20.6.2025)

Resolución EMT/2232/2025, de 13 de junio, 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 residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (código de convenio núm. 79001195011996).

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora que recoge el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (código nº 79001195011996), suscrita en fecha 23 de mayo 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 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, 13 de junio de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

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



ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CATALUÑA DE RESIDENCIAS, CENTROS DE DÍA Y HOGARES RESIDENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (CÓDIGO Nº 79001195011996).

A las 10:30 horas del día 23 de mayo del 2025, se reúnen en el despacho Rocajunyent con domicilio en la calle Aribau 198, planta 1ª de Barcelona ciudad los miembros empresariales y sindicales relacionados a continuación:

Por las organizaciones sindicales:

Javier Moreno González UGT.

Rafael Cardona Ceadea UGT.

Carlos Moreno González UGT.

Eduardo Núñez Martínez CCOO.

Mireia Domínguez Gáñez CCOO.

Vanesa Medina Silva CCOO.

Por las organizaciones patronales:

Eduard Martín Puente ACCP.

Anna González Julià ACCP.

Laura Mestres Porqueres ACCP.

Ariadna Bru Fornells ACCP.

Maria Isabel Duaso Martín ACCP.

Jordi González Barrufet AEES DINCAT.

Las partes acuerdan enmendar el Convenio publicado en fecha 20 de diciembre de 2024 XI Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual, para el año 2024 y, por lo tanto, modificar el redactado de los artículos 3, 8, 11, 12, 18, 20, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 50, 51, 52, siendo los cambios y modificaciones las que se transcriben a continuación:

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su registro en los servicios correspondientes del Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Catalunya y tendrá una vigencia de 1 año, hasta el 31 de diciembre de 2024. Este Convenio se publica denunciado. El Convenio se mantendrá vigente y en régimen de ultraactividad, mientras no se formalice un acuerdo de un nuevo Convenio.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar este Convenio colectivo en un plazo de hasta un mes antes de la finalización de su vigencia inicial o de cualquier posible prórroga y, en este caso, se entenderá prorrogado en régimen de ultraactividad. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el departamento



correspondiente de la Generalitat de Catalunya.

Cuando la totalidad de las partes que forman la Comisión Negociadora acuerden que el Convenio nace denunciado, quedará abierta la negociación en este mismo momento.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

La sede de la Comisión Paritaria estará en los locales de la Coordinadora de Centros de Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña, situados en la Ctra. Flor de Maig, Km. 2,8. (08290) de Cerdanyola del Vallès.

Dirección electrónica: agrupaciocatalana@coordinadoradi.org.

Artículo 11. Contratación.

Las ofertas de empleo garantizarán, el respecto a la diversidad y la ausencia de perjuicios LGTBI.

Los procesos de selección evitarán cualquier pregunta o sesgo que pueda atentar contra la intimidad o los derechos de las personas LGTBI, garantizando la igualdad de oportunidades.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, tendrán que recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Artículo 12. Ascensos y vacantes.

Las personas trabajadoras, tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, sin que se produzcan situaciones de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Los criterios de ascenso y promoción regulados en el sí de la empresa tienen que ser objetivos y neutros, de manera que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

Artículo 18. Salarios.

En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de éste, no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, teniendo que velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

Artículo 20. Otros complementos salariales.

20.2. Complemento para compensación de festivos.

Los importes establecidos en los apartados anteriores (20.1 y 20.2) tendrán vigencia a partir del día 1 de enero del 2024 y, por lo tanto, se tendrán que abonar con carácter retroactivo en la citada fecha (1/01/2024).

20.3. Complemento por trabajo en fin de semana.

Los importes establecidos en el apartado anterior (20.3) tendrán vigencia a partir de la publicación del presente Convenio en el DOGC, el 20 de diciembre de 2024.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

25.2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin



hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquiera otra persona diferente a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera los cuidados efectivos de ésta. Cuando por este motivo, la persona trabajadora tenga que desplazarse 250 km o más, el permiso será de 2 días naturales consecutivos adicionales.

25.11 Los permisos retribuidos previstos en el presente artículo tendrán que atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, quedando garantizado el acceso a los permisos, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras, el disfrute en condiciones de igualdad, de los permisos que, si es el caso, se encuentren regulados en el presente Convenio colectivo y, concretamente, con respecto a la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Artículo 29. Formación.

Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, reconocimiento de derechos y la no discriminación LGTBI.

Se realizará una formación específica a aquellas personas que ocupen puestos de responsabilidad en la Dirección, mandos intermedios y recursos humanos, con la finalidad de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 30. Dietas y vestuario.

El uso del vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comporta una indemnización de 0,26€ por kilómetro recorrido.

Artículo 31.

31.6 Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración de esta falta en un periodo de 2 meses dentro del año natural tendrá la consideración de falta grave. En el supuesto que esta reiteración sea dentro de un periodo de 3 meses dentro del año natural, tendrá la consideración de falta muy grave.

Artículo 32.

32.5. Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un/a compañero/a o a un/a subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directamente o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualquiera otras circunstancias personales.

Artículo 33.

33.10 Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.



Artículo 50. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas tienen que garantizar la igualdad de trato y la no discriminación dentro del ámbito laboral, asegurando un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas, sin distinción de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

A este efecto, se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación, acoso, hostigamiento o trato desigual que pueda derivarse de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que todos sus procedimientos, tanto en términos de contratación como de promoción y desarrollo profesional, sean inclusivos y no discriminatorios.

Además, se velará para que las políticas internas reflejen el compromiso con la diversidad y la igualdad, y se establezcan canales adecuados para la denuncia de cualquier comportamiento discriminatorio, asegurando que las quejas sean tratadas con confidencialidad, imparcialidad y prontitud.

Las empresas realizarán un seguimiento periódico de la implementación de las medidas planificadas, evaluando su efectividad y proponiendo, si es el caso, las modificaciones o acciones correctivas necesarias para garantizar un entorno de trabajo libre de discriminación y respetuoso con la diversidad.

Artículo 51. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas tendrán que garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para eso se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Artículo 52. Protocolo de actuación frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

De acuerdo con el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras tendrán que contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Sin más asuntos a tratar, finaliza la reunión a las 12,30 horas.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9569 - 22.12.2025)

Resolución EMT/4671/2025, de 15 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (código núm. 79001195011996)

Visto el texto del Acuerdo Parcial del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (Código nº 79001195011996), relativo a las tablas salariales para el año 2025, suscrito por la comisión negociadora en fecha 27 de noviembre de 2025, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los



trabajadores, aprobado por el 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 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 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, 15 de diciembre de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

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

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CATALUÑA DE RESIDENCIAS, CENTROS DE DÍA Y HOGARES RESIDENCIA PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (CÓDIGO CONVENIO 790011950111996).

Barcelona, a 27 de noviembre de 2025, a les 10:30 horas al despacho FieldFisher, Passeig de Gracia 103, 7ª planta, 08008, Barcelona, Reunidos.

De una parte, los asistentes que a continuación se relacionan, actuando en nombre y representación de la parte social de la Comisión negociadora:

Javier Moreno González Sector Educació UGT Serveis Públics.

Rafael Cardona Ceadea Sector Educació UGT Serveis Públics.

Carlos Moreno González Sector Educació UGT Serveis Públics.

Vanesa Medina Silva Federació d'Educació CCOO.

Mireia Domínguez Gañez Federació d'Educació CCOO.

Eduardo Núñez Martínez Federació d'Educació CCOO.

Y, de otra, los miembros de la parte empresarial de la Comisión negociadora que a continuación se relacionan:

Eduard Martín Puente ACCP.

Anna González Julià ACCP.

Laura Mestres Porqueres ACCP.

Ariadna Bru Fornells ACCP.

María Isabel Duaso Martín ACCP.



Jordi González Barrufet AEES DINCAT.

Manifiestan.

I.- Que el día 16 de diciembre de 2024, en la sede de CCOO, quedó constituida la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencia para la atención de personas con discapacidad intelectual (Código de Convenio 790011950111996).

II.- Que, en el día de hoy, ambas partes han alcanzado, por unanimidad, un acuerdo parcial relativo a la revisión de las tablas salariales para el año 2025.

III.- Que ambas partes ostentan legitimación suficiente para alcanzar el presente acuerdo convencional.

Y, tras las oportunas deliberaciones, y por unanimidad de ambas partes, se llega a los siguientes:

Acuerdos

Primero. – Que, en el día de hoy, tras diversas reuniones, se ha alcanzado un acuerdo relativo a la revisión de las tablas salariales para el año 2025, en los términos que se recogen en el presente documento y según el Anexo que se adjunta a la presente acta, dándose por finalizado el proceso negociador relativo al incremento salarial del año 2025 y procediéndose a la firma del texto correspondiente. Asimismo, se detallan a continuación los siguientes puntos acordados:

Incremento salarial para 2025: 5 % del salario base por 14 pagas. Incremento del 5 % en todos los complementos (antigüedad, nocturnidad, festivo, festivo especial y de fin de semana). Estos incrementos salariales, correspondientes al salario base y a todos los complementos salariales, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

El salario se regularizará en la nómina del mes de enero de 2026, salvo que las tablas no hayan sido publicadas en el DOGC antes del día 20 de enero de 2026. En este último caso, la actualización deberá efectuarse en la nómina del mes siguiente al de su publicación en el DOGC.

En lo que se refiere a los atrasos salariales, estos serán abonados en la nómina del mes de enero de 2026, siempre y cuando las Entidades hayan recibido el abono del incremento de tarifas de 2025 antes de finalizar el año 2025. En caso de que el abono del incremento de tarifas de 2025 sea posterior a dicha fecha, los atrasos serán abonados, como máximo, en la nómina del mes de febrero de 2026.

Segundo. – Las Partes manifiestan su voluntad de proseguir las negociaciones, así como su compromiso de abordar la negociación de una reducción de la jornada laboral, con la finalidad de incluirla y hacerla efectiva en el futuro acuerdo del Convenio colectivo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencia para la atención a personas con discapacidad intelectual.

Tercero. – Las Partes manifiestan continuar con la celebración de las reuniones de la Mesa negociadora del Convenio colectivo una vez se hayan publicado las tablas salariales del año 2025 en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

Cuarto. – La parte social acepta la propuesta económica del 5%, pese a que algunas de las tarifas se han incrementado por encima de dicho porcentaje, entendiéndose que esta diferencia deriva de la decisión de dejar



sin aplicación las medidas flexibilizadoras adoptadas durante el año 2012, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden DSI/197/2025, de 14 de noviembre.

Quinto. - Ambas partes, tanto la representación empresarial como la representación social, acuerdan confeccionar escrito de presentación y solicitud de registro, depósito y publicación del Convenio, facultando a la Sra. Maria Isabel Duaso Martín, para poder presentar cuantos documentos sean necesarios a efectos del registro de la actualización de las tablas salariales de 2025.

Sexto. - En el día de hoy se lleva a cabo el acto de firma de la actualización de las tablas salariales de 2025.

Séptimo. - Ambas partes dan por finalizado el presente acto y, redactada el acta, a continuación, es leída y aprobada por unanimidad, firmando los presentes en señal de conformidad.

A las 11:30 horas, en Barcelona Ciudad el día 27 de noviembre de 2025.

Anexo

Tablas salariales 2025



| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
|----------------------|--------------------|----------|---|------------------|
| Grupo 1 | atención directa | | director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra/a, neurólogo/a, psicólogo/ a, pedagogo/a | 2.495,46€ |
| Grupo 2 | atención directa | | enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado. | 1.898,23€ |
| Grupo 3 | atención directa | | auxiliar técnico educativo/va | 1.496,72 € |
| Grupo 4 | atención indirecta | | abogado/ a, ingeniero/a, economista. | 2.391,26€ |
| Grupo 5 | atención indirecta | 5.1 | graduado/ a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado. | 1.820,19€ |
| | | 5.2 | jefe de administración | 1.878,72€ |
| | | 5.3 | jefe de servicios generales | 1.623,71€ |
| Grupo 6 | atención indirecta | 6.1 | oficial administrativo/va de 1ª | 1.512,44€ |
| | | 6.2 | oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) | 1.436,25€ |
| | | 6.3 | auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante de cocina, lavadero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado). | 1.353,59€ |

Otros conceptos salariales 2025

| | Importe en euros |
|--|------------------|
| Antigüedad | 31,13€ |
| Plus de nocturnidad | 210,49€ |
| Plus de festivo | 23,96€ |
| Plus de festivo especial | 47,90€ |
| Complemento de fin de semana (precio/hora) | 2,99€ |



Tablas salariales

| | | | | |
|--|------|-------------------------------------|--|--|
| CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS, CENTROS DE DÍA Y HOGARES RESIDENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE CATALUÑA | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8506 - 21.9.2021) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 19. Pagas extraordinarias | 2 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 22. Jornada anual | 1720 | horas, | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 30. Dietas y vestuario | | | | |
| | | | | |
| El uso del vehículo propio, | 0,19 | euros por kilómetro recorrido | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 2.- Tablas salariales | | | | |
| | | | | |



| Tablas salariales 2018 | | | | |
|------------------------|--------------------|----------|--|------------------|
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | Atención directa | | Director/a técnico/a, Médico/a generalista, Psiquiatra, Neurólogo/a, Psicólogo/a, Pedagogo/a | 2.121,95 |
| Grupo 2 | Atención directa | | Enfermero/a, Trabajador/a social, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado | 1.589,44 |
| Grupo 3 | Atención directa | | Auxiliar técnico educativo/a | 1.231,43 |
| Grupo 4 | Atención indirecta | | Abogado/a, Ingeniero/a, Economista | 2.029,04 |
| Grupo 5 | Atención indirecta | 5.1 | Graduado/a social, Ingeniero/a técnico, Titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado | 1.519,84 |
| | | 5.2 | Jefe de administración | 1.572,04 |
| | | 5.3 | Jefe de servicios generales | 1.344,65 |
| Grupo 6 | Atención indirecta | 6.1 | Oficial administrativo/a de 1ª | 1.245,45 |
| | | 6.2 | Oficial administrativo/a de 2ª y Oficial de servicios generales (Oficial de almacén, Cocinero/a, Conductor/a, Oficial de mantenimiento) | 1.177,50 |



| | | | | |
|------------------------|--------------------|----------|--|------------------|
| | | 6.3 | Auxiliar administrativo/a, Auxiliar de servicios generales (Limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, Ayudante/a de cocina, Lavadero/a, Auxiliar de almacén, Telefonista, Conserje, Personal no cualificado | 1.103,80 |
| | | | | |
| | | | | |
| Tablas salariales 2019 | | | | |
| | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | Atención directa | | Director/a técnico/a, Médico/a generalista, Psiquiatra, Neurólogo/a, Psicólogo/a, Pedagóg/a | 2.142,95 |
| Grupo 2 | Atención directa | | Enfermero/a, Trabajador/a social, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado | 1.610,44 |
| Grupo 3 | Atención directa | | Auxiliar técnico educativo/a | 1.252,43 |
| Grupo 4 | Atención indirecta | | Abogado/a, Ingeniero/a, Economista | 2.050,04 |
| Grupo 5 | Atención indirecta | 5.1 | Graduado/a social, Ingeniero/a técnico, Titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado | 1.540,84 |
| | | 5.2 | Jefe de administración | 1.593,04 |
| | | 5.3 | Jefe de servicios generales | 1.365,65 |
| Grupo 6 | Atención indirecta | 6.1 | Oficial administrativo/a de 1ª | 1.266,45 |

| | | | | |
|------------------------|--------------------|----------|---|------------------|
| | | 6.2 | Oficial administrativo/a de 2ª y Oficial de servicios generales (Oficial de almacén, Cocinero/a, Conductor/a, Oficial de mantenimiento) | 1.198,50 |
| | | 6.3 | Auxiliar administrativo/a, Auxiliar de servicios generales (Limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, Ayudante/a de cocina, Lavadero/a, Auxiliar de almacén, Telefonista, Conserje, Personal no cualificado) | 1.124,80 |
| | | | | |
| | | | | |
| Tablas salariales 2020 | | | | |
| | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | Atención directa | | Director/a técnico/a, Médico/a generalista, Psiquiatra, Neurólogo/a, Psicólogo/a, Pedagogo/a | 2.179,95 |
| Grupo 2 | Atención directa | | Enfermero/a, Trabajador/a social, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado | 1.647,44 |
| Grupo 3 | Atención directa | | Auxiliar técnico educativo/a | 1.289,43 |
| Grupo 4 | Atención indirecta | | Abogado/a, Ingeniero/a, Economista | 2.087,04 |
| Grupo 5 | Atención indirecta | 5.1 | Graduado/a social, Ingeniero/a técnico, Titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado | 1.577,84 |



| | | | | |
|--|--------------------|-----|---|----------|
| | | 5.2 | Jefe de administración | 1.630,04 |
| | | 5.3 | Jefe de servicios generales | 1.402,65 |
| Grupo 6 | Atención indirecta | 6.1 | Oficial administrativo/a de 1ª | 1.303,45 |
| | | 6.2 | Oficial administrativo/a de 2ª y Oficial de servicios generales (Oficial de almacén, Cocinero/a, Conductor/a, Oficial de mantenimiento) | 1.235,50 |
| | | 6.3 | Auxiliar administrativo/a, Auxiliar de servicios generales (Limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, Ayudante/a de cocina, Lavadero/a, Auxiliar de almacén, Telefonista, Conserje, Personal no cualificado) | 1.161,80 |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 3.- OTROS CONCEPTOS SALARIALES | | | | |
| | | | | |
| | Importe en euros | | | |
| Antigüedad | 26,44 | | | |
| Plus de nocturnidad | 178,75 | | | |
| Plus de festivo | 20,34 | | | |
| Plus de festivo especial | 40,68 | | | |
| Fines de semana | 20,34 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8863 - 27.2.2023) | | | | |
| | | | | |



| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | | | | |
| código de convenio núm. | 79001195011996 | | | |
| | | | | |
| Artículo 19 Pagas extraordinarias | 2 | por el importe del salario Convenio, antigüedad y plus de antigüedad consolidada | | |
| | | | | |
| Artículo 20 Otros complementos salariales | | | | |
| 20.1. Complemento por nocturnidad | complemento mensual o su parte proporcional | | | |
| 20.2. Complemento para compensación de festivos | por día | | | |
| 20.3. Complemento por trabajo en fin de semana | por día | | | |
| | | | | |
| Artículo 21 Antigüedad | la cantidad a percibir será mensual durante toda su vigencia | trienios ... hasta un máximo de siete | | |
| | | | | |
| Artículo 22 Jornada anual | 1720 | horas, como cálculo horario para los años de su vigencia | | |
| | | | | |



| | | | | |
|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|---|------------------|
| Artículo 30 Dietas y vestuario | | | | |
| uso del vehículo propio | 0,19 | euros por kilómetro recorrido | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 2.- TABLAS SALARIALES | | | | |
| | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2021 | | | | |
| | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | Atención directa | | Director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra, neurólogo/a, psicólogo/a, pedagogo/a | 2.179,95 |
| Grupo 2 | Atención directa | | Enfermero/era, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y el resto de puestos de trabajo similar que requieran titulación de grado | 1.647,44 |
| Grupo 3 | Atención directa | | Auxiliar técnico educativo/va | 1.289,43 |
| Grupo 4 | Atención indirecta | | Abogado/a, ingeniero/a, economista | 2.087,04 |
| Grupo 5 | Atención indirecta | 5.1 | Graduado/a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a social y el resto de puestos de trabajo similar que requieran titulación de grado | 1.577,84 |
| | | 5.2 | Jefe de administración | 1.630,04 |



| | | | | |
|------------------------|--------------------|----------|---|------------------|
| | | 5.3 | Jefe de servicios generales | 1.402,65 |
| Grupo 6 | Atención indirecta | 6.1 | Oficial administrativo/a de 1a | 1.303,45 |
| | | 6.2 | Oficial administrativo/a de 2a y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) | 1.235,50 |
| | | 6.3 | Auxiliar administrativo/a, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante/a de cocina, lavadero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado) | 1.161,80 |
| | | | | |
| | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2022 | | | | |
| | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | Atención directa | | Director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra, neurólogo/a, psicólogo/a, pedagogo/a | 2.245,35 |
| Grupo 2 | Atención directa | | Enfermero/era, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y el resto de puestos de trabajo similar que requieran titulación de grado | 1.696,86 |
| Grupo 3 | Atención directa | | Auxiliar técnico educativo/va | 1.328,11 |
| Grupo 4 | Atención indirecta | | Abogado/a, ingeniero/a, economista | 2.149,65 |



| | | | | |
|--------------------------------------|--------------------|-----|--|----------|
| Grupo 5 | Atención indirecta | 5.1 | Graduado/a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a social y el resto de puestos de trabajo similar que requieran titulación de grado | 1.625,18 |
| | | 5.2 | Jefe de administración | 1.678,94 |
| | | 5.3 | Jefe de servicios generales | 1.444,73 |
| Grupo 6 | Atención indirecta | 6.1 | Oficial administrativo/a de 1ª | 1.342,55 |
| | | 6.2 | Oficial administrativo/a de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) | 1.272,57 |
| | | 6.3 | Auxiliar administrativo/a, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante/a de cocina, lavandero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado) | 1.196,65 |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 3.- OTROS CONCEPTOS SALARIALES | | | | |
| | | | | |
| 2021 | Importe en euros | | | |
| Antigüedad | 26,44 | | | |
| Plus de nocturnidad | 178,75 | | | |
| Plus de festivo | 20,34 | | | |
| Plus de festivo especial | 40,68 | | | |
| Fines de semana | 20,34 | | | |
| | | | | |
| 2022 | Importe en euros | | | |



| | | | | |
|--|-------------------------------|--|--|--|
| Antigüedad | 27,23 | | | |
| Plus de nocturnidad | 184,11 | | | |
| Plus de festivo | 20,95 | | | |
| Plus de festivo especial | 41,90 | | | |
| Fines de semana | 20,95 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9107 - 22.2.2024) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| código | 79001195011996 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 19 Pagas extraordinarias | 2 | por el importe del salario Convenio, antigüedad y plus de antigüedad consolidado | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 20 Otros complementos salariales | | | | |
| 20.1. Complemento por nocturnidad | complemento mensual | | | |
| 20.2. Complemento para compensación de festivos | por festivo trabajado por día | | | |



| | | | | |
|--|--|-------------------------|---|------------------|
| 20.3. Complemento por trabajo en fin de semana | complemento por día, en una jornada de siete horas, o su parte proporcional según número de horas trabajadas por jornada | | | |
| Artículo 22 Jornada anual | 1720 | horas | | |
| Artículo 30 Dietas y vestuario | | | | |
| uso del vehículo propio | 0,19 | por kilómetro recorrido | | |
| ANEXO 2.- TABLAS SALARIALES | | | | |
| TABLAS SALARIALES 2023 | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | Atención directa | | Director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra, neurólogo/a, psicólogo/a, pedagogo/a | 2.328,43 |
| Grupo 2 | Atención directa | | Enfermero/era, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y el resto de puestos de trabajo similar que requieran titulación de grado | 1.759,64 |



| | | | | |
|--|--------------------------------|---|---|--|
| Plus de festivo especial | 43,45 | | | |
| Fines de semana | 21,73 | | | |
| | | | | |
| \\\\\\ | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9315 - 20.12.2024) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Código | 79001195011996 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 3 Ámbito temporal | | | | |
| efectos a partir del 1 de enero de 2024 ... hasta el 31 de diciembre de 2024 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 19 Pagas extraordinarias | | | | |
| pagas extraordinarias | 2 | | | |
| junio | el día anterior al 30 de junio | importe del salario Convenio + antigüedad + plus antigüedad consolidado | tiempo trabajado en los doce meses anteriores | |



| | | | | |
|---|-----------------|--|--|--|
| diciembre | 22 de diciembre | importe del salario Convenio + antigüedad + plus antigüedad consolidado | tiempo trabajado en los doce meses anteriores | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 24 Vacaciones | | | | |
| DÍAS NATURALES | 30 | de verano | | |
| | 8 | naturales que se consensuarán en el calendario laboral | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 28 Complemento prestaciones IT | | | | |
| IT por accidente de trabajo o de enfermedad profesional: complemento para percibir la totalidad del salario pactado. Resto de IT: las empresas garantizarán el 100% del salario pactado a partir del día 30 de cada proceso de enfermedad o accidente no laboral, a excepción de la hospitalización por enfermedad no profesional en la que se garantizará a partir del decimoquinto día de hospitalización, y hasta los dieciocho meses o la fecha de IT | | | | |



| | | | | |
|---|---|-------|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 21 Antigüedad | | | | |
| Trienio: | se percibirá un importe revalorizable en concepto de antigüedad | | | |
| ... a partir de la firma del presente Convenio la cantidad a percibir será mensual durante toda su vigencia | | | | |
| ... establecida en el anexo 3 | | | | |
| Estos trienios se computarán hasta un máximo de | 7 | | | |
| | | | | |
| Complemento de antigüedad consolidado: es el complemento de antigüedad que se tenía a la entrada en vigor del I Convenio, cuyo importe permanece congelado, no siendo compensable ni absorbible | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 22 Jornada anual | | | | |
| de | 1720 | horas | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Artículo 30 Dietas y vestuario | | | | |



| | | | | |
|----------------------------------|--------------------|-------------------------------|--|------------------|
| vehículo propio | 0,19 | euros por kilómetro recorrido | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 2.- TABLAS SALARIALES 2024 | | | | |
| | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |
| Grupo 1 | atención directa | | director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra/a, neurólogo/a, psicólogo/a, pedagogo/a | 2.376,63 |
| Grupo 2 | atención directa | | enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado | 1.807,84 |
| Grupo 3 | atención directa | | auxiliar técnico educativo/va | 1.425,45 |
| Grupo 4 | atención indirecta | | atención abogado/a, ingeniero/a, economista | 2.277,39 |
| Grupo 5 | atención indirecta | 5.1 | graduado/a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado | 1.733,51 |
| | | 5.2 | jefe de administración | 1.789,26 |
| | | 5.3 | jefe de servicios generales | 1.546,39 |
| Grupo 6 | atención indirecta | 6.1 | oficial administrativo/va de 1ª | 1.440,42 |
| | | 6.2 | oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) | 1.367,86 |



| | | | | |
|--|------------------|----------|--|---------------------|
| | | 6 .3 | auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante de cocina, lavadero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado) | 1.289,13 |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO 3.- OTROS CONCEPTOS SALARIALES 2024 | | | | |
| | | | | |
| | Importe en euros | | | |
| Antigüedad | 29,65 | | | |
| Plus de nocturnidad | 200,47 | | | |
| Plus de festivo | 22,82 | | | |
| Plus de festivo especial | 45,62 | | | |
| Complemento de fin de semana precio/hora | 2,85 | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9569 - 22.12.2025) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| ANEXO.- TABLAS SALARIALES 2025 | | | | |
| | | | | |
| Grupos profesionales | Área funcional | Subgrupo | Puesto de trabajo | Importe en euros |



| | | | | |
|---------------------------------|--------------------|-----|--|----------|
| Grupo 1 | atención directa | | director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra/a, neurólogo/a, psicólogo/a, pedagogo/a | 2.495,46 |
| Grupo 2 | atención directa | | enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado | 1.898,23 |
| Grupo 3 | atención directa | | auxiliar técnico educativo/va | 1.496,72 |
| Grupo 4 | atención indirecta | | abogado/ a, ingeniero/a, economista. | 2.391,26 |
| Grupo 5 | atención indirecta | 5.1 | graduado/ a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado | 1.820,19 |
| | | 5.2 | jefe de administración | 1.878,72 |
| | | 5.3 | jefe de servicios generales | 1.623,71 |
| Grupo 6 | atención indirecta | 6.1 | oficial administrativo/va de 1ª | 1.512,44 |
| | | 6.2 | oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento) | 1.436,25 |
| | | 6.3 | auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante de cocina, lavadero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado) | 1.353,59 |
| Otros conceptos salariales 2025 | Importe en euros | | | |



| | | | | |
|--|--------|--|--|--|
| Antigüedad | 31,13 | | | |
| Plus de nocturnidad | 210,49 | | | |
| Plus de festivo | 23,96 | | | |
| Plus de festivo especial | 47,90 | | | |
| Complemento de fin de semana (precio/hora) | 2,99 | | | |