

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****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  
Vanessa 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](mailto: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 LGTBIfóbicos, 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.

(25.164.095)