

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

#### **Resolución EMT/4403/2025, de 26 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial del Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña (código de convenio núm. 79001525011999)**

Visto el texto del Acuerdo Parcial del Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña (Código de convenio nº 79001525011999) relativo a las tablas salariales y a la modificación de diferentes artículos del Convenio colectivo, habiendo sido suscrito en fecha 22 de septiembre de 2025, y enmendado en fecha 18 de noviembre de 2025 por parte de las organizaciones empresariales, por ASADE y La Confederación, y por parte de las organizaciones sindicales, por UGT y CCOO, 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 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, 26 de noviembre de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Con carácter previo las organizaciones sindicales y patronales ASADE y La Confederación que forman la parte mayoritaria del Convenio manifiestan que la voluntad negociadora para la suscripción del presente convenio se ha mantenido inalterada durante el tiempo transcurrido hasta llegar al presente acuerdo parcial de convenio.

Reunidas por un lado las organizaciones empresariales ASADE y La Confederación que ostentan la mayoría de representación patronal en la Mesa negociadora del VI Convenio Colectivo de empresas de Atención Domiciliaria de Cataluña y por otro los sindicatos CCOO y UGT que ostentan la mayoría de la representación sindical de la citada Mesa negociadora, ambas partes

Acuerdan la suscripción del presente Acuerdo parcial de Convenio colectivo:

Primero. - Se acuerda la modificación de los siguientes artículos y/o apartados del Convenio colectivo que quedarán redactados de la siguiente manera:

#### Artículo 4

##### Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, excepto para aquellos apartados en que se pacte una vigencia diferente.

Su duración será de 7 años, es decir, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2029.

#### Artículo 5

##### Denuncia y revisión

Este convenio puede ser denunciado por cualquier organización sindical o empresarial con legitimación inicial para la negociación del Convenio, con una antelación mínima de 3 meses y máxima de 5 meses a la caducidad de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

El denunciante deberá comunicarlo por escrito a las otras partes firmantes del Convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la Comisión Negociadora que establecerá el calendario de negociación que se iniciará en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la Comisión.

Una vez denunciado el Convenio y concluida la duración pactada, durante las negociaciones para la renovación del Convenio, se mantendrá su vigencia por un periodo máximo de 2 años contados a partir de la fecha de finalización del Convenio denunciado.

Durante su vigencia ultra activa las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2029 se verán incrementadas cada año de ultra actividad en un 3,5% a cuenta de los incrementos que, en su caso, se lleguen a pactar. El primer incremento a cuenta se producirá a partir de la nómina del mes de enero de 2030, y si no hay acuerdo entre las partes para firmar un nuevo Convenio, el último incremento del 3,5% a cuenta se realizará a partir de la nómina del mes de enero de 2031. Se anexan tablas salariales de dicho período. Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio para que elabore las tablas salariales de cada año de ultractividad y proceda al trámite de publicación de estas.

Si durante la vigencia del presente Convenio, por acuerdo interprofesional del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un procedimiento de mediación y/o arbitraje de aplicación general para solucionar las discrepancias existentes una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin acuerdo, las partes negociadoras podrán adherirse de manera voluntaria y someter las discrepancias existentes a la referida mediación y/o arbitraje.

#### Artículo 23

Jornada. Apartado 3 y 4.

##### 3. Regulación de la jornada

Dadas las características de la atención domiciliaria, para el caso de que sea necesario modificar la jornada diaria y/o horario de trabajo, se tendrán en cuenta las limitaciones y especificaciones recogidas en el TRLET y en el apartado 3.3. referido a la regularización por la bolsa de horas:

3.1.- Se podrá modificar o alterar la jornada parcial diaria y el horario de la persona trabajadora en una franja que no sobrepase en dos horas antes y/o después del horario inicialmente asignado.

3.2.- Cuando se realicen jornadas a tiempo completo se podrá sobrepasar en una hora antes y/o después del horario inicialmente asignado

3.3.- Bolsa de horas. Se establece una bolsa de horas de carácter y cómputo semestral de un máximo de 40 horas por cada semestre natural del año, de enero a junio y de julio a diciembre, para cubrir las modificaciones de horarios a efectos de la aplicación de los criterios de los párrafos anteriores.

Horas denominadas "negativas". Tendrán esta consideración, las horas retribuidas y no trabajadas por la caída de servicios, sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas semestrales.

Horas denominadas "positivas". Tienen esta consideración las horas trabajadas, como consecuencia de la aplicación de este apartado, que excedan la jornada diaria contratada por la persona trabajadora, sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas semestrales.

Las personas trabajadoras recibirán mensualmente el registro de las horas, tanto positivas como negativas que hayan generado en el mes. Este registro estará disponible para la representación legal de las personas trabajadoras. La representación legal de las personas trabajadoras podrá solicitar copia del registro.

La regularización de las horas positivas y negativas se realizará según se describe en los apartados siguientes:

Regularización de la bolsa de horas:

Cómputo mensual de horas: Sin perjuicio de tener que realizar la regularización de la bolsa de horas semestral, prevista en el párrafo siguiente, la empresa abonará a precio de hora ordinaria, en el mes siguiente a su realización, el 50% de las horas positivas realizadas cada mes y el otro 50% irá a la bolsa semestral para realizar la compensación correspondiente sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas positivas semestrales.

Regularización semestral de horas: Al final de cada semestre se procederá a la regularización de las horas positivas y negativas que hayan resultado tras operar el mecanismo de compensación mensual, de tal manera que, si al finalizar el semestre natural el saldo de horas resultantes de la regularización es positivo para la persona trabajadora, estas horas serán abonadas como horas extraordinarias en la nómina del mes siguiente. En caso contrario, si el saldo de horas resultante al finalizar el semestre natural es negativo, estas horas negativas no deberán ser recuperadas por la persona trabajadora, y serán consideradas por la empresa como trabajadas, por lo tanto, la empresa no podrá exigir su recuperación tras su regularización semestral.

Criterios de Recuperación: los servicios que decaigan, siempre que sea posible, tienen que ser cubiertos, al menos inicialmente, en la misma franja horaria.

Posteriormente se procederá al reajuste horario del planning para poder atender al usuario/a en la franja horaria que hubiera solicitado o que el cliente considere más idónea.

No se podrán realizar horas que excedan las jornadas si hay trabajadores/ras que deban horas y haya posibilidad de recuperación, y no suponga una modificación de la jornada ordinaria de los trabajadores/ras que puedan realizar estas recuperaciones.

Cuando no se puedan llevar a cabo los criterios establecidos anteriormente para la recuperación, se podrá modificar o alterar la jornada diaria de la persona trabajadora para que trabaje 5 tardes o mañanas al mes (máximo 3 horas al día) según el turno correspondiente, entendiéndose que los desplazamientos entre servicios se computarán como tiempo efectivo de trabajo y sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas semestrales establecidas anteriormente. El margen entre jornada de mañana y tarde no podrá ser superior a dos horas. El sistema de aviso de las ofertas de la empresa al trabajador/a así como la respuesta a la oferta del trabajador/a podrá ser cualquier método fehaciente incluido el SMS, o cualquier otro sistema de mensajería electrónica que deje constancia del aviso y con el plazo mínimo de 5 días de preaviso en este supuesto, sin perjuicio de lo que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores vigente.

En caso de que la persona trabajadora no realice la oferta de recuperación que la empresa le proponga, se procederá a efectuar el descuento por el tiempo abonado y no trabajado sólo de las horas propuestas a recuperar.

3.4.-Incidencias: se entenderá por incidencias todas aquellas que puedan surgir en los servicios realizados en la jornada diaria de trabajo y no tendrán la consideración de horas extras, ya que son situaciones que no estaban previamente programadas en el plan semanal o mensual en su caso (imprevistos), y afectan directamente al usuario y, por tanto, requerirán la atención inmediata e ineludible del trabajador/a, provocando la prolongación de su jornada diaria inicialmente prevista.

Los excesos de jornada que en cómputo mensual puedan producirse por tales causas serán regularizados durante el mes que se hayan producido o el inmediato siguiente y serán compensados de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a mediante descanso equivalente o a razón del precio hora ordinaria.

CVE-DOGC-B-25331022-2025

4. Calendarios anuales de la empresa o centro de trabajo. Las empresas elaboraran anualmente el calendario anual que será necesario exponer en un lugar visible en cada centro de trabajo. La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a consulta y emisión de informe con carácter previo a la elaboración del calendario. Las empresas podrán distribuir en el calendario anual la jornada de 37 horas semanales de media de manera que en ningún caso se excedan las 40 horas semanales ni la jornada total anual de 1665 horas.

Calendarios anuales individuales: al principio de cada año, la empresa deberá entregar a cada trabajador/a un calendario de trabajo individualizado, en el que consten: los días de trabajo, incluyendo el tiempo dedicado a la coordinación, así como los descansos y días festivos previstos (incluyendo las vacaciones a efectos de cómputo, pero que deberán ratificarse entre el trabajador y la empresa con una antelación mínima de dos meses antes de su disfrute, tal y como prevé el Estatuto de los Trabajadores), con las especificaciones de distribución de jornada anual y semanal establecidas en el anterior apartado.

También constará en este calendario como es la jornada diaria, así como el horario según la franja horaria correspondiente.

Los calendarios laborales individuales se comunicarán a los representantes de la plantilla y a los delegados/as sindicales si los hay.

Se consideran como tiempo efectivo de trabajo con carácter general, los desplazamientos de servicio a servicio, las coordinaciones, la pausa para el descanso y el tiempo de trabajo que corresponda a cada permiso establecido en el artículo 33 de este convenio.

## Artículo 27

### Estructura retributiva

#### 1.- Salario de Convenio

Los salarios a percibir por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2029 son los que establecen en las tablas salariales anexas al presente acuerdo parcial de convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales.

Se establecen los incrementos salariales que a continuación se detallan:

Incremento 2023: se aplicará un 0,5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2022 y con efectos de 1/01/2023, de conformidad con las tablas anexas.

Incremento 2024: se aplicará un 0,75% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2023 y con efectos de 01/01/2024, de conformidad con las tablas anexas.

Incremento 2025: se aplicará un 1% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2024 y con efectos de 01/01/2025, de conformidad con las tablas anexas.

Incremento 2026: se aplicará un 8% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2025 y con efectos de 01/10/2026, de conformidad con las tablas anexas.

Incremento 2027: se aplicará un 8,5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2026 y con efectos de 01/01/2027, de conformidad con las tablas anexas.

Incremento 2028: se aplicará un 5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2027 y con efectos de 01/01/2028, de conformidad con las tablas anexas.

Incremento 2029: se aplicará un 5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2028 y con efectos de 01/01/2029, de conformidad con las tablas anexas.

Los incrementos de los años 2023 y 2024 incluyen los incrementos dados a cuenta de acuerdo con el artículo 5 del anterior convenio.

Los incrementos previstos se absorberán y compensarán con cualquier incremento que venga derivado de la normativa en materia de Salario Mínimo Interprofesional.

Los atrasos que se hayan podido devengar, se harán efectivos al mes siguiente de la publicación del convenio.

Las cantidades fijadas en el anexo de las tablas salariales se entenderán por jornada completa realizada, por lo que, en el caso de las jornadas inferiores realizadas serán proporcionales.

Las retribuciones que algunos trabajadores/as puedan percibir por encima de las anteriormente fijadas, se

mantendrán como Complemento Personal.

2. Como incentivos extraordinarios no consolidables y de pago único se establecen las siguientes tres pagas a abonar para los niveles profesionales y con las condiciones que aquí se regulan:

Estas pagas se abonarán por aquellas empresas y/o entidades adjudicatarias de los nuevos contratos administrativos de atención domiciliaria entendiéndose como tales aquellos en los que el anuncio de licitación se publique en fecha posterior a la publicación del presente Acuerdo parcial de Convenio y hasta la fecha de finalización de vigencia del presente Convenio y se abonarán a las personas que sean subrogadas en los nuevos contratos administrativos en las condiciones que aquí se regulan.

Igualmente, para el caso de que el servicio de atención domiciliaria se asigne de forma privada o mediante el concierto social o la gestión delegada u otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales, o aquellos servicios sujetos a la gestión directa, mediante la prestación por empresas públicas bajo la figura administrativa del encargo a medio propio o la encomienda de gestión se abonarán las tres pagas mencionadas durante la vigencia del Convenio a las personas con una antigüedad anterior al presente acuerdo parcial en alta en la empresa a fecha de pago.

2.1. Importes y fechas de efectos económicos:

A) Paga VI Convenio. La fecha de pago será la correspondiente al primer mes de prestación del servicio por parte de la empresa o entidad adjudicataria del nuevo contrato administrativo.

Para el caso de servicios privados o asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, la fecha de efectos será la correspondiente al mes de diciembre del 2026.

Los importes serán:

Coordinador/a técnica: 1.100€

Coordinador/a gestión: 1.100€

Trabajador/a familiar: 1.000€

Auxiliar del hogar: 1.000€

B) Paga Incentivo Primer Año. La fecha de pago será la correspondiente al mes de diciembre del primer año de prestación del servicio por la entidad o empresa adjudicataria del nuevo contrato administrativo.

Para el caso de servicios privados o de asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, la fecha de efectos será la correspondiente al mes de diciembre del 2027.

Los importes serán:

Coordinador/a técnica: 700€

Coordinador/a gestión: 600€

Trabajador/a familiar: 600€

Auxiliar del hogar: 500€

C) Paga Incentivo Segundo Año. La fecha de pago será la correspondiente al mes de diciembre del segundo año de prestación del servicio por la entidad o empresa adjudicataria del nuevo contrato administrativo.

Para el caso de servicios privados o de asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, la fecha de pago será la correspondiente al mes de diciembre del 2028.

Los importes serán:

Coordinador/a técnica: 700€

Coordinador/a gestión: 600€

Trabajador/a familiar: 600€

Auxiliar del hogar: 500€

CVE-DOGC-B-25331022-2025

2.2. Los importes de las pagas están referenciados a contratos de trabajo a jornada completa, por lo tanto, en caso de contratos a jornada parcial se abonarán de forma proporcional. La jornada parcial de referencia será la correspondiente a la jornada objeto de subrogación.

2.3. En ningún caso los diferentes cambios de empresa/o entidad prestataria comportarán que se perciban las cantidades mencionadas más de una vez por parte de la persona trabajadora.

2.4 Para el caso de que las personas subrogadas en los nuevos contratos administrativos, servicios privados o asignación de servicios por alguna de las otras fórmulas públicas de provisión de servicios causen baja de empresa entre la fecha de subrogación y las fechas de cobro previstas por la segunda o tercera paga, tendrán únicamente derecho al cobro de la parte proporcional calculada entre el día de la subrogación y el día de baja de empresa. Para el caso de servicios privados o asignación por otras fórmulas públicas de provisión de servicios el plazo de referencia será entre la fecha de publicación del presente acuerdo y la fecha de baja de empresa.

2.5. Las situaciones de incapacidad temporal no afectarán al abono del 100% de estas pagas.

### 3. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con importe de devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad y más complemento de bolsa de horas, la primera, con importe del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda, con importe de 1 de junio al 30 de noviembre, y abono el día 15 de diciembre.

### 4.- Complemento bolsa de horas

A partir del 1 de enero de 2026 se abonará un complemento salarial mensual por 14 mensualidades al año, equivalente al 1% del salario base anual, para el personal de atención directa dentro de los niveles profesionales de Trabajador/a familiar y Auxiliar de limpieza en reconocimiento de la flexibilidad horaria y disponibilidad que conlleva la bolsa de horas derivada de las necesidades de cobertura de los servicios propia de la naturaleza de la actividad. Los importes del complemento, por cada año de convenio, se establecen en las tablas salariales que se anexan.

### 5. Indemnizaciones por gastos derivados de la prestación del servicio

Los gastos que las personas trabajadoras puedan tener derivados de la prestación del servicio, tales como: comunicaciones telefónicas, transporte público, transporte en vehículo privado, etc., irán siempre a cargo de la empresa que, previa su justificación, les serán abonados.

Cuando se utilice vehículo propio se indemnizará el kilómetro a los siguientes importes:

Años 2023 y 2024 a 0'20 euros/kilómetro.

Años 2025, 2026 y 2027 a 0,26 euros/kilómetro.

Año 2028 a 0,34 euros/kilómetro.

Año 2029 a 0,36 euros/kilómetro.

## Artículo 30

### 1. Complemento en caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

En caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social en función de la gravedad del accidente, de la siguiente manera:

En el supuesto de que la IT derive de un accidente de trabajo calificado como muy grave, grave y/o en caso de enfermedad profesional, la persona trabajadora accidentada percibirá un complemento de la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por cien de la retribución mensual salarial de la persona trabajadora desde el primer día de baja laboral hasta la fecha en que sea dada de alta.

En el supuesto de que el accidente laboral sea calificado como leve la persona trabajadora accidentada percibirá un complemento de la prestación de Seguridad Social hasta el 90 por ciento de la retribución mensual salarial desde el primer día de baja laboral hasta el séptimo día y hasta el 100 por cien a partir del octavo día hasta la fecha en que sea dada de alta. La recaída se entenderá como una nueva baja excepto en cuanto al periodo de carencia que será acumulable al de la primera baja.

CVE-DOGC-B-25331022-2025

## 2. Complemento en caso de hospitalización en centro hospitalario.

En caso de hospitalización derivada de Incapacidad Temporal la persona trabajadora percibirá un complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por cien de la retribución mensual salarial durante los días de hospitalización.

3. Estos complementos se percibirán únicamente entretanto la persona trabajadora mantenga o deba mantener su relación laboral, con la empresa.

4. Las referencias a la retribución mensual salarial de este artículo incluyen las retribuciones salariales que venga percibiendo la persona trabajadora de forma habitual exceptuando por tanto las tres pagas establecidas en el apartado 27.2, las horas extras y la liquidación mensual de la bolsa de horas establecida en el artículo 23.3.

## Artículo 33

### Permisos retribuidos

#### Modificación del primer párrafo:

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente que será considerado tiempo efectivo trabajado a todos los efectos, según el tiempo que corresponda a cada permiso.

#### Disposición Adicional Primera:

A los efectos exclusivos de su traslación por parte de las Administraciones Públicas a la prestación contractual y no contractual del servicio: las pagas que se regulan en el apartado 2 del artículo 27 tienen naturaleza salarial convencional y se valorarán en el precio-hora desde el inicio de la prestación del servicio en el nuevo contrato administrativo o, en su caso, desde la fecha establecida en el presente acuerdo para las fórmulas no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, conciertos sociales, encargos a medio propio, encargos de gestión o gestión directa. Esta valoración se establece a los efectos exclusivos de su traslación al Presupuesto Base de Licitación, al Valor Estimado, al precio del contrato y a la facturación correspondiente, sin perjuicio de que su abono a la persona trabajadora se realice en las metas temporales que se fijan en este artículo.

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 100, 101 y 102 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y dado que se trata de servicios intensivos en mano de obra, las Administraciones Públicas deberán incluir preceptivamente estos costes salariales en el Presupuesto Base de Licitación, en el Valor Estimado y en el precio de los nuevos contratos del Servicio de Atención Domiciliaria cuyo anuncio de licitación se publique con posterioridad a la publicación del presente Convenio colectivo.

En las modalidades no contractuales de prestación del servicio (conciertos sociales, encargos a medios propios, encargos de gestión, gestión directa por empresas públicas y otras figuras análogas), la tarifa o compensación económica a satisfacer a la entidad prestadora deberá fijarse de manera que represente los costes reales de realización, comprendiendo, en todo caso, las pagas y complementos que establece el presente Convenio, de conformidad con la legislación aplicable y, en particular, con lo previsto en el artículo 32 de la Ley 9/2017.

En los procedimientos de contratación o cualquier otro en que sea aplicable la subrogación de personal, el pliego de cláusulas administrativas particulares deberá incorporar la información retributiva completa derivada de este Convenio, incluidas las pagas y los complementos aquí regulados, a fin de permitir la exacta evaluación de costes por parte de las empresas licitadoras, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 9/2017.

#### Disposición Adicional Segunda:

Ambas partes se comprometen durante la vigencia de este Convenio a la creación de un observatorio con el fin de promover las condiciones necesarias para analizar las causas que generan la utilización de la bolsa de horas y qué cambios se deben hacer en el sistema público de atención a las personas en situación de dependencia y de atención en los domicilios con el fin de buscar mecanismos alternativos a la misma.

CVE-DOGC-B-25331022-2025

**Disposición Adicional Tercera**

Aplicación del artículo 27 en el final de vida laboral y por los mismos niveles profesionales

La persona trabajadora que estando de alta el día de publicación del presente Acuerdo parcial de Convenio colectivo cause baja de empresa por jubilación total, gran invalidez o invalidez absoluta definitiva tendrá derecho al cobro de las pagas previstas en el artículo 27.2. en el mes en que la empresa reciba la comunicación por parte de la Administración de resolución estimatoria de la prestación, asumiendo el abono de las pagas la empresa en la que causó baja laboral. Para el caso de servicios privados o de asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas, la fecha de pago será la misma indicada anteriormente.

**Disposición Final Referida al Artículo 27.2**

Para el caso de que llegado el 31 de octubre de 2029 no se haya producido la licitación del nuevo contrato administrativo al que se refiere el artículo 27.2, se establece que la empresa prestataria del servicio el día 31 de octubre de 2029 deberá hacer el pago de las pagas previstas en los apartados A), B) y C) del citado artículo 27.2 a todas aquellas personas trabajadoras con una antigüedad anterior a la fecha de publicación del presente acuerdo parcial de Convenio colectivo en alta en la empresa en fecha 31 de octubre de 2029, que dada esta falta de licitación, aún no las hayan podido percibir. La fecha de pago de estas será el día 31 de octubre del 2029.

Segundo. Inicio de vigencia y fechas de efectos de los acuerdos:

Artículo 23. Referido a la bolsa de horas. Inicio de vigencia y fecha de efectos a partir del primer día del mes siguiente de la publicación del presente acuerdo en el DOGC.

Artículo 27. Apartado 1. Referido a Incrementos salariales. Los incrementos salariales de acuerdo con las tablas salariales adjuntas se abonarán en la nómina del mes siguiente a la publicación del presente Acuerdo parcial en el DOGC. El abono de los atrasos derivados de los incrementos pactados para cada año se producirá igualmente en la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación del presente acuerdo. Según tablas anexas.

Artículo 27. Apartado 3. Complemento bolsa de horas. Inicio de vigencia y fecha de efectos a partir del día 1 de enero del 2026.

Artículo 27. Apartado 4. Referido a kilometraje. Incremento del precio del kilometraje a partir de 1 de enero del año 2025. Abono de los atrasos en la nómina del mes siguiente de la publicación del presente acuerdo en el DOGC. El Incremento del precio del kilometraje para el año 2028 y 2029 se establece a partir del día 1 de enero de 2028 y 1 de enero de 2029 respectivamente.

Artículo 30. Complementos de incapacidad temporal y hospitalización. Inicio de vigencia y fecha de efectos desde el primer día del mes siguiente de la publicación del presente acuerdo en el DOGC.

Tercero. - En cuanto al resto del contenido del Convenio colectivo se tendrá en cuenta el texto del V Convenio colectivo y se procederá a su actualización normativa incluida la regulación de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, según RD 1026/2024, de 8 de octubre, así como a recoger los demás acuerdos parciales suscritos entre las partes durante la negociación del Convenio.

<b>Convenio 2023-2029</b>								
<b>2023</b>								
	<b>SMB</b>		<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a técnico/a	1.612,37		13,56	22.573,12	3,39	3,39	107,48	18,30
Coordinador/a de gestión	1.289,90		10,85	18.058,62	2,71	2,71	85,98	14,64

CVE-DOGC-B-25331022-2025

Trabajador/a familiar	1.258,65		10,58	17.621,09		2,65	2,65	83,90	14,29
Auxiliar de limpieza	1.079,06		9,07	15.106,79		2,27	2,27	71,93	12,25
<b>2024</b>									
	<b>SMB</b>		<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>	
Coordinador/a técnico/a	1.624,46		13,66	22.742,42		3,41	3,41	108,29	18,44
Coordinador/a de gestión	1.299,58		10,93	18.194,06		2,73	2,73	86,63	14,75
Trabajador/a familiar	1.268,09		10,66	17.753,25		2,67	2,67	84,53	14,39
Auxiliar de limpieza	1.134,00		9,54	15.876,00		2,38	2,38	75,59	12,87
<b>2025</b>									
	<b>SMB</b>		<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>	
Coordinador/a técnico/a	1.640,70		13,80	22.969,85		3,45	3,45	109,37	18,62
Coordinador/a de gestión	1.312,57		11,04	18.376,00		2,76	2,76	87,50	14,90
Trabajador/a familiar	1.280,77		10,77	17.930,78		2,69	2,69	85,38	14,54
Auxiliar de limpieza	1.184,00		9,96	16.576,00		2,49	2,49	78,93	13,44
<b>2026 - Enero (Plus PB)</b>									
	<b>SMB</b>	<b>PB</b>	<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>	
Coordinador/a técnico/a	1.640,70		13,80	22.969,85		3,45	3,45	109,37	18,62
Coordinador/a de gestión	1.312,57		11,04	18.376,00		2,76	2,76	87,50	14,90
Trabajador/a familiar	1.280,77	12,81	10,88	18.110,09		2,72	2,72	86,23	14,68
Auxiliar de limpieza	1.184,00	11,84	10,06	16.741,76		2,51	2,51	79,71	13,57
<b>2026 - Octubre</b>									
	<b>SMB</b>	<b>PB</b>	<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>	
Coordinador/a técnico/a	1.771,96		14,90	24.807,43		3,72	3,72	118,12	20,11
Coordinador/a de gestión	1.417,58		11,92	19.846,08		2,98	2,98	94,50	16,09
Trabajador/a familiar	1.383,23	13,83	11,75	19.558,89		2,94	2,94	93,13	15,86
Auxiliar de limpieza	1.278,72	12,79	10,86	18.081,10		2,71	2,71	86,09	14,66
<b>2027</b>									

CVE-DOGC-B-25331022-2025

	<b>SMB</b>	<b>PB</b>	<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a técnico/a	1.922,58		16,17	26.916,07	4,04	4,04	128,16	21,82
Coordinador/a de gestión	1.538,07		12,93	21.533,00	3,23	3,23	102,53	17,46
Trabajador/a familiar	1.500,81	15,01	12,75	21.221,40	3,19	3,19	101,04	17,21
Auxiliar de limpieza	1.387,41	13,87	11,78	19.617,99	2,95	2,95	93,41	15,91

<b>2028</b>								
	<b>SMB</b>	<b>PB</b>	<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a técnico/a	2.018,70		16,97	28.261,87	4,24	4,24	134,45	22,92
Coordinador/a de gestión	1.614,98		13,58	22.609,65	3,39	3,39	107,56	18,33
Trabajador/a familiar	1.575,85	15,76	13,38	22.282,47	3,35	3,35	106,00	18,07
Auxiliar de limpieza	1.456,78	14,57	12,37	20.598,89	3,09	3,09	97,99	16,70
<b>2029</b>								
	<b>SMB</b>	<b>PB</b>	<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a técnico/a	2.119,64		17,82	29.674,96	4,46	4,46	141,30	24,06
Coordinador/a de gestión	1.695,72		14,26	23.740,13	3,56	3,56	113,04	19,25
Trabajador/a familiar	1.654,64	16,55	14,05	23.396,59	3,51	3,51	111,40	18,97
Auxiliar de limpieza	1.529,62	15,30	12,99	21.628,84	3,25	3,25	102,98	17,54

Ultractividad 2023-2031

<b>2030</b>									
	<b>SMB</b>	<b>PB</b>	<b>A cuenta</b>	<b>PHB</b>	<b>SBA</b>	<b>PHFB/PHDB*</b>	<b>PHNB*</b>	<b>DFEB*</b>	<b>HEB*</b>
Coordinador/a técnico/a	2.119,64		74,19	18,45	30.713,59	4,61	4,61	146,24	24,90
Coordinador/a de gestión	1.695,72		59,35	14,76	24.571,04	3,69	3,69	116,99	19,92
Trabajador/a familiar	1.654,64	16,55	58,49	14,54	24.215,47	3,64	3,64	115,30	19,63
Auxiliar de limpieza	1.529,62	15,30	54,07	13,44	22.385,85	3,36	3,36	106,59	18,15

CVE-DOGC-B-25331022-2025

2031									
	SMB	PB	A cuenta	PHB	SBA	PHFB/PHDB*	PHNB*	DFEB*	HEB*
Coordinador/a técnico/a	2.119,64		150,97	19,09	31.788,56	4,77	4,77	151,36	25,77
Coordinador/a de gestión	1.695,72		120,78	15,27	25.431,03	3,82	3,82	121,09	20,62
Trabajador/a familiar	1.654,64	16,55	119,03	15,05	25.063,01	3,76	3,76	119,34	20,32
Auxiliar de limpieza	1.529,62	15,30	110,04	13,92	23.169,35	3,48	3,48	110,32	18,79

\*Conceptos con "a cuenta convenio"

	Paga VI Convenio	Paga primer año	Paga segundo año
CT	1.100	700	700
CG	1.100	600	600
TF	1.000	600	600
AN	1.000	500	500

Detalle siglas	
SMB	Salario mensual bruto
SAB	Salario anual bruto
PHB	Preu hora bruto
PHFB/PHDB	Precio hora domingo y festivo bruto
PHNB	Precio hora nocturnidad bruto
DFEB	Día festivo especial bruto
HEB	Precio hora extra bruta
A cuenta	Precio mensual a cuenta convenio
PB	Plus mensual bolsa de horas

(25.331.022)