

INFORME EN MATÈRIA ECONÒMICO-PRESSUPOSTÀRIA PER A L'EXPEDIENT DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE DETERMINATS PERFILS PROFESSIONALS DE SUMAR

SALVADOR PEÑA ROMERO, Director de l'Àrea d'Administració i Finances de **SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL** (en endavant SUMAR), en la forma més pertinent **INFORMO.-**

Que l'entitat SUMAR planteja iniciar expedient de valoració de llocs de treball per a 6 posicions existents a l'organigrama i en el marc d'aquest expedient, es redacta el present informe explicatiu del funcionament econòmic de l'entitat i relatiu a la viabilitat econòmica i pressupostària d'adoptar els increments retributius derivats de l'informe de valoració de llocs de treball confeccionat per l'empresa Consultores de Gestión Pública, S.L..

1. Presentació inicial

SUMAR és una societat mercantil pública que majoritàriament gestiona serveis socials públics dels seus socis per la via dels encàrrecs de gestió. Actualment l'entitat compta amb 71 socis administracions públiques locals i gestiona 76 serveis socials arreu del territori Català.

- ✓ El pressupost anual de SUMAR per a l'exercici 2024 fou de: 33.436.108,08€
- ✓ El pressupost anual de SUMAR per a l'exercici 2025 és de: 38.872.590,64€
- ✓ El pressupost anual de SUMAR per a l'exercici 2026 és de: 44.857.544,01€

De la xifra de facturació de l'exercici ja tancat de l'any 2024 de SUMAR:

35.127.194,33-€ (92,41%) corresponen a compensacions econòmiques provinents dels encàrrecs de gestió que els socis fan a l'entitat.

2.884.425,89-€ (7,59%) corresponen a altra activitat econòmica residual generada per l'entitat

Val a dir que l'**article 32 de la Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic** determina que almenys el 80% de l'activitat econòmica anual del mitjà propi ha de provenir d'encàrrecs de gestió dels seus socis. L'exposat anteriorment demostra el compliment dels percentatges anteriors, calculats de conformitat amb la *Circular conjunta de 16 de maig de 2023, de l'advocacia general de l'estat i de la intervenció general de l'administració de l'estat sobre*

criteris per el càlcul del còmput del requisit d'activitat exigida a l'article 32 de la Llei 0/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.¹

Aquest percentatge mínim ha vingut respectant-se durant els darrers anys en escriure, com acrediten els successius comptes anuals de l'entitat degudament aprovats per la Junta General de socis a raó dels següents imports:

La xifra de facturació anual per l'exercici 2022 de SUMAR és de 30.339.257,26€, i es desglossa segons detall:

- 94,22 % pels serveis gestionats mitjançant conveni d'encàrrec de gestió i com a mitjà propi de les Administracions Públiques sòcies de SUMAR.
- 5,78 % pels serveis a altres ens.

La xifra de facturació anual per l'exercici 2023 de SUMAR és de 34.009.630,26€, i es desglossa segons detall:

- 95,71 % pels serveis gestionats mitjançant conveni d'encàrrec de gestió i com a mitjà propi de les Administracions Públiques sòcies de SUMAR.
- 4,29 % pels serveis a altres ens.

2. Sistema de finançament de SUMAR

SUMAR té per objecte principal la gestió de serveis socials dels seus socis a través de la figura de "encàrrec de gestió". Aquesta figura ve regulada també a l'**article 32 de la Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic** que determina que, els encàrrecs de gestió instrumentaran una compensació tarifària al mitjà propi de forma que sigui suficient per cobrir el cost de producció del servei.

Es formula doncs una previsió a final d'any sobre el cost de l'exercici següent i s'informa als socis, que poden discutir-la, ajustar-la i un cop tancat un import, fer-ne la corresponent previsió pressupostària.

Durant l'exercici, SUMAR ajusta en la mesura del possible els costos de gestió del servei a l'import anual comunicat. Les eventuais desviacions s'informen als titulars, que mantenen sobre el servei un control continu d'eficiència i sostenibilitat.

¹ chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclefindmka/https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/Control/CFPyAP/Documents/Circular%20conjunta%20AGE-IGAE%20Medios%20propios.pdf.xsig.pdf

A final d'any, es presenta una liquidació justificada del resultat econòmic de la gestió, que, d'ésser positiva, implica que SUMAR ha de retornar els excedents al titular. D'ésser negativa, implica el deure del titular de fer-hi front.

Així SUMAR obté el finançament per a gestionar els serveis dels propis socis titulars dels mateixos.

Actualment s'han celebrat ja reunions informatives del cost previst per a l'exercici 2026 als socis titulars dels serveis més complexes.

3. La transparència econòmica de l'encàrrec de gestió i les liquidacions anuals finals.

SUMAR disposa d'un sistema de comptabilitat analítica que tracta cada servei com un centre de cost independent, i per tant, es garanteix la traçabilitat de les despeses imputades a cada servei, que es recullen en sengles liquidacions que es presenten i comuniquen de manera periòdica als socis titulars dels mateixos.

D'aquesta forma, el titular coneix els conceptes en els quals s'ha produït la despesa al seu servei en concret, i disposa d'una liquidació detallada al respecte.

Existeix la possibilitat que les liquidacions practicades no s'ajustin efectivament als imports inicialment previstos. Poden donar-se en aquest cas dos escenaris:

1. Que els ingressos generats per l'activitat del servei siguin suficients per cobrir les despeses generades inclòs el cost de gestió de SUMAR i que fa que el servei generi un superàvit. Cas en el que es posarà aquest import a disposició del titular.
2. Que els ingressos generats per l'activitat del servei no siguin suficients per cobrir les despeses generades, inclòs el cost de gestió de SUMAR i que fa que el servei generi un dèficit. Cas en el que es presentarà liquidació justificativa del cost real de producció del servei que el titular haurà de satisfer.

En qualsevol dels casos, SUMAR no genera marges ni beneficis doncs retorna els eventuais excedents (o els reinverteix en benefici del servei si així ho demana el soci titular del mateix), recuperant en qualsevol cas els costos de producció del servei a través de les liquidacions justificatives descrites anteriorment.

De manera que SUMAR percep sempre i sense excepció el cost exacte per a la producció i gestió dels serveis que els seus socis li encomanen.

4. El cost de gestió de SUMAR

L'entitat disposa d'una estructura centralitzada que dona suport al territori anomenada Serveis Centrals. Aquesta estructura es troba ubicada al Parc Científic i Tecnològic de la Universitat de Girona i ofereix suport transversal a tot el territori des de les Àrees de Direcció General, Tècnica, d'Administració i Finances, de Qualitat, de Gestió de Persones, d'Operacions i Jurídica. Aquestes Àrees desenvolupen tasques com la confecció de nòmines, la selecció de personal, la comptabilitat, la facturació, pagament i cobrament de factures, el manteniment, les compres que proveeixen els serveis, les licitacions públiques que permeten proveir els serveis... es tracta de tasques indirectes igualment necessàries per a la gestió del servei.

El cost d'aquests Serveis Centrals de l'entitat es sosté gràcies a la repercussió que dels mateixos es fa en tots i cadascun dels encàrrecs. Així tots els encàrrecs es formalitzen en base a una previsió de costos que es divideix entre els costos imputables al servei territorial, i els costos que sostenen l'estructura centralitzada anomenats genèricament com a "cost de gestió".

Aquest cost de gestió equival a un **9%** de mitjana dels ingressos en els serveis de residència assistida, llar residència, centre de dia i SAIAR, i a un **6%** en els serveis d'ajuda a domicili, afegint-se a aquest percentatge unes dècimes fins a un màxim de 0,5 en funció de les característiques concretes de cada servei, perquè les mateixes determinen més o menys impacte de la gestió en l'estructura centralitzada. (Ítems de variabilitat: existència de copagament, dispersió territorial, si existeix representació sindical...).

Hi ha d'altres serveis en els que, en atenció a la seva escassa importància econòmica, s'ha estudiat una quota fixa de costos suficients per sostenir la intervenció dels serveis centrals en la gestió.

Actualment, les despeses pressupostades per a l'exercici 2025 en concepte de cost de serveis centrals ascendeixen a l'import de 3.540.669,84.-€.

SUMAR, per tant, gestiona un pressupost podríem dir que "*propri*" consistent en els costos dels serveis centrals, que es sostenen de forma gairebé íntegra amb les aportacions recollides en forma de cost de gestió dels serveis quina gestió li encomanen els socis.

Com s'ha exposat anteriorment, SUMAR realitza també de forma molt minoritària serveis per els que percep compensació econòmica per a tercers diferents als seus socis. Aquestes aportacions contribueixen també a suportar les despeses dels Serveis Centrals de l'entitat.

5. El pressupost 2026

A data d'avui, seguint la metodologia exposada anteriorment, s'han informat les previsions pressupostàries anuals per a l'exercici 2026 als socis titulars. Aquests han recollit la informació i han previst la corresponent reserva pressupostària al respecte.

Aquestes previsions pressupostàries integren la proposta d'increment resultant de l'informe de valoració de llocs de treball realitzat per *Consultores de Gestión Pública, S.L.*. De forma que, el pressupost 2026 aprovat per la Junta General de socis el dia 10 de setembre de 2025 ha previst ja la despesa de l'increment retributiu del personal de forma prudent i precautòria.

Previsió que s'ha anat confirmant amb les respectives informacions i reunions singulars soci a soci, en les que s'ha validat la proposta d'increment retributiu, quina formalització persegueix el present expedient de Valoració de Llocs de Treball.

Val a dir que la previsió pressupostària s'ha efectuat de conformitat amb els increments retributius previstos per al sector privat, confiant que la Valoració de Llocs de Treball resultant que té per objecte la valoració de la retribució justa que correspon a cadascuna de les figures sota revisió, en cap cas no formalitzaria una valoració superior a la resultant de l'aplicació dels increments previstos per les patronals del sector.

En qualsevol dels casos, i en la lògica de repercussió de costos de gestió dels serveis, en l'improbable cas que la valoració de llocs de treball oferís un resultat retributiu INFERIOR al previst als convenis col·lectius i altres instruments convencionals de sector, i per tant, al previst al pressupost 2026, SUMAR liquidaria als titulars del servei únicament el cost efectivament abonat als seus treballadors, quedant en tot cas un romanent de pressupost no executat per la diferència.

6. El finançament afectat

Com s'ha exposat, que els encàrrecs de gestió en qualsevol cas estan sotmesos a liquidació i justificació de les despeses reals de producció del servei, els imports d'increment previstos únicament es pagaran si resulten prèviament aprovats pels òrgans de govern de SUMAR legal i societàriament competents. Altrament, es retornaran amb la pertinent liquidació.

SUMAR com a mitjà propi dels seus socis té legalment prohibida la generació de marges o beneficis amb l'execució dels encàrrecs de gestió. Per aquest motiu, es percep un finançament afectat, en el sentit que els titulars financen estrictament els costos de producció del seu servei en base a la previsió pressupostària, s'ajusta anualment el cost en base a la liquidació justificativa presentada per SUMAR, i qualsevol eventual marge, sigui positiu o negatiu és recuperat o aportat finalment pel soci titular.

7. La consolidació pressupostària i la despesa pública generada per SUMAR

SUMAR consolida pressupostàriament amb la Diputació de Girona, que a la data d'aquest informe és el soci majoritari amb un 61,639% del capital social. Aquesta consolidació és de fet

legalment necessària però formal perquè, qui realment fa front a la despesa pública integrada al pressupost de SUMAR són els socis titulars dels serveis que aquesta entitat gestiona, no pas la Diputació de Girona.

La despesa pública es genera doncs a les administracions locals sòcies titulars dels serveis que gestiona SUMAR, malgrat es produeixi una consolidació pressupostària amb la Diputació. L'informe legal de l'expedient recupera i cita la normativa que determina les obligacions de consolidació pressupostària de SUMAR així com també la imputació de la despesa pública a la Diputació de Girona de manera formal, mentre que, materialment es produeix en tots i cadascun dels socis titulars de serveis gestionats per l'entitat.

8. Sistema de finançament dels serveis socials públics locals

És important deixar informat el sistema de finançament dels serveis socials de l'administració local que SUMAR gestiona també per donar context a l'assumpció local de la despesa que s'acaba d'esmentar. En atenció a l'exposat es detalla a continuació el sistema de finançament autonòmic i local que correspon als dos serveis als que pertanyen les set posicions quina valoració de lloc de treball es vol dur a terme:

8.1 Serveis de Residència, Centre de Dia i SAIAR

Es tracta de serveis especialitzats competència de la Generalitat de Catalunya quina gestió i finançament pot delegar a altres administracions, com les sòcies de SUMAR. Tot l'anterior de conformitat amb el règim competencial recollit a la Llei 12/2007 d'11 d'octubre de Serveis Socials.

Així, el Departament de Drets Socials signa convenis de col·laboració interadministrativa a través dels quals delega la competència de gestió d'aquests serveis socials especialitzats juntament amb el finançament necessari per al sosteniment dels mateixos, de conformitat amb les Ordres de Preus Públics que el mateix Departament publica. Per exemple, enguany el dia 19.11.25 s'ha publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya l' **Ordre DSI/197/2025, de 14 de novembre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública.**²

Aquesta Ordre estableix el finançament públic associat a cadascuna de les places públiques dels serveis delegats, així com les condicions possibles de copagament, si és el cas.

² Publicació al DOGC de l' Ordre DSI/197/2025, de 14 de novembre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública:
<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=1029637>

Tots els socis de SUMAR titulars de Residències assistides, Llars Residència, Centres de Dia i SAIARs tenen conveni de col·laboració interadministrativa signat amb el Departament de Drets Socials i Inclusió i perceben finançament públic per al sosteniment del servei a través dels imports/plaça/mensualitat que el Departament fixa a les recurrents Ordres de Preus Públics, i eventualment, dels copagaments de les persones usuàries. Cal tenir en compte que la gran majoria de places dels serveis indicats són places públiques finançades per la Generalitat a través dels citats Convenis de Col·laboració Administrativa.

Residualment, els serveis en ocasions presenten places de caràcter municipal que no reben aquest finançament i que són o bé finançades pel titular amb el seu propi pressupost o bé a través del cobrament d'imports a les persones usuàries dels citats serveis.

Tot l'anterior per exposar que, els socis de SUMAR fan front al pagament dels costos de producció del servei a través dels encàrrecs de gestió, però al seu temps, perceben també finançament públic que els permet sostenir-los pressupostàriament en el temps. Eventualment, el resultat econòmic de la gestió pot ésser deficitari, perquè els imports percebuts del Govern autonòmic i de les persones usuàries són insuficients per a fer front a les despeses reals de gestió el servei. Aquest diferencial pot ésser degut a la obsolescència dels imports del finançament públic respecte les despeses reals del servei, a una millora voluntària dels ratis legals de personal, al desbocament de despeses de subministraments degut a processos inflacionaris o a d'altres incidències de gestió diverses.

En els exercicis 2024 i 2025 destaquen els increments respectius de un 5% anual sobre el finançament de l'exercici anterior amb l'especificitat que el propi Departament de Drets Socials reconeix a l'Ordre de Preus públics la obligatorietat que aquests increments vagin directament destinats a la millora de les condicions laborals dels professionals dels serveis, reconeixent de forma específica la seva infraretribució en relació a professions similars del sector sanitari i del propi sector públic.

De forma que els increments salarials de les figures incloses a l'expedient de valoració de llocs de treball que pertanyen als serveis de residència assistida, llar residència, centres de dia i SAIARs que són les de gerocultora, auxiliar de neteja, cuinera, ajudant de cuina i conductor, venen específica i afectadament finançades pel propi Govern de la Generalitat de Catalunya i per tant, permeten una millor assumpció i sostenibilitat dels costos del servei per part de les Administracions sòcies titulars dels mateixos, quan fan els encàrrecs de gestió a SUMAR.

8.2 Servei d'Ajuda a Domicili

El servei d'ajuda a domicili és un servei bàsic garantit de la Cartera de Serveis Socials segons la configuració normativa del mateix que es desprèn del Decret 284/1996 regulador del Sistema de Serveis Socials, de la Llei 12/2007 de Serveis Socials i del Decret 142/2010 pel qual s'aprova la Cartera de Serveis Socials.

En aquest cas, el finançament públic es transfereix a les administracions locals titulars de la competència a través del contracte programa, una eina de coordinació, cooperació i col·laboració entre la Generalitat de Catalunya i els ens locals per tal de permetre una prestació i gestió dels serveis socials que respongui a criteris de corresponsabilitat, transparència, equitat territorial i optimització dels serveis adreçats a les persones amb necessitats socials i que a més, es mantingui en un escenari pluriennal per tal de permetre més estabilitat financera als ens locals.³

Com a font de finançament s'estableix també un copagament a usuaris i un cobrament per part dels Consells Comarcals als Ajuntaments de municipis on es fa el servei en concepte d'aportació per fer el servei sostenible. Una font de finançament addicional són els serveis de SAD Privat que assumeix l'usuari el 100%.

Aquest contracte programa formalitza en la concreció d'un conjunt de fitxes el règim de finançament de cadascun dels serveis socials que té per objecte. Així, en el cas del servei d'ajuda a domicili, l'actual contracte programa 2022-2025 preveu a l'apartat 5.1 les condicions de regulació i finançament del servei d'ajuda a domicili, establint inicialment un finançament hora de 19€/hora al primer i segon any, 19'45€/hora al tercer any i 21€/hora al quart any (actualment).

Així, els titulars administracions públiques del servei d'ajuda a domicili, que en tenen a més a més la competència legal de gestió, perceben també del Govern de Catalunya un finançament a raó d'un preu/hora pel conjunt d'hores de servei efectivament prestades al cap de l'any. Aquests imports es revisen cada cop que s'aprova un nou contracte programa, pel que, és de preveure que en el nou contracte programa 2026-2030 s'incorporin també increments significatius del preu/hora per tal d'ajustar-lo a la realitat dels costos del servei.

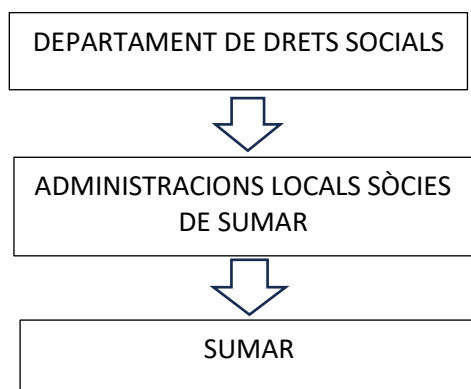
De nou doncs, la major part del cost del servei d'ajuda a domicili, la reben els socis de SUMAR del finançament públic de la Generalitat de Catalunya que desplega la seva activitat a través del Departament de Drets Socials i Inclusió per tal de garantir l'accés als drets socials de la cartera a totes les persones que legalment hi han de poder tenir accés.

³ Contracte Programa del Departament de Drets Socials i Inclusió:
https://dretssocials.gencat.cat/ca/el_departament/contractacio_i_convenis/contracteprograma/index.html

Les posicions del servei de SAD incloses a l'expedient de valoració de llocs de treball són les de Treballadora Familiar i Auxiliar de la Llar.

9. Sistema de finançament afectat de doble nivell. Dèficit diferencial

Amb tot l'exposat fins ara queda descrit un sistema de finançament afectat de doble nivell:



Així en un primer nivell de finançament afectat, els socis de SUMAR titulars dels serveis socials, perceben finançament públic que els permet sostenir econòmicament la prestació dels serveis. Segonament, les administracions locals, encarreguen a SUMAR la gestió dels seus serveis a canvi de la compensació del cost real de producció dels mateixos. Destinant els imports de finançament percebuts als serveis efectivament prestats.

Les administracions locals únicament percebran els imports/hora del SAD per hores de servei efectivament prestades, i també, únicament percebran els imports/dia dels serveis de residència i demés esmentats quan hagin tingut una efectiva ocupació per part de persones usuàries.

Al seu temps, les administracions locals abonaran a SUMAR el cost real de producció dels serveis i SUMAR percebrà aquest import en funció de les despeses justificades en la gestió de cadascun dels encàrrecs rebuts dels seus socis, més el cost de gestió que permet el sosteniment de l'estructura centralitzada de serveis centrals.

SUMAR no generarà mai excedents derivats de la gestió d'encàrrecs dels socis, ja que sempre percebrà els imports de cost de producció del servei i, pel cas de generar excedents, els retornarà als titulars. Així, tampoc no generarà mai dèficit pressupostari derivat del finançament afectat que suposen els citats encàrrecs atès que, qualsevol desviació del pressupost previst, serà en tot cas assumida pel titular prèvia liquidació justificativa de la despesa.

Les administracions sòcies al seu temps, disposen d'un sistema de control d'eficiència continu vist que poden revocar en qualsevol moment l'encàrrec de gestió si consideren que ha deixat de ser el mitjà de gestió més eficient i sostenible. Al mateix temps, les administracions participen en la gestió dels seus serveis des del punt de vista de control dels mateixos, inclosa la participació en les decisions econòmiques relatives al mateix (ex: ampliar ratis de personal per sobre dels previstos legalment, millorar la qualitat de l'alimentació, oferir formació significativa als professionals...).

Finalment, les administracions locals sòcies, coneixedores dels imports de finançament autonòmic que percebran, poden també calibrar el nivell d'endeutament o d'assumpció de despesa que poden assumir de conformitat amb el seu pressupost, i preveure la necessària dotació en base a les previsions anuals informades per SUMAR.

10. Conclusió

De tot l'exposat se'n dedueix que l'entitat SUMAR no genera cap tipus de dèficit per la decisió d'incrementar la retribució de les posicions de gerocultora, auxiliar de neteja, conductor, cuinera, ajudant de cuina, treballadora familiar i auxiliar de la llar, vist el sistema de finançament afectat que regeix els encàrrecs de gestió que els socis li formulen per a la gestió dels seus respectius serveis socials públics locals.

Si SUMAR genera superàvit econòmic respecte de la previsió pressupostària feta inicialment, haurà de retornar els excedents. Si per contra, es genera una despesa superior, el titular hi haurà de fer front prèvia liquidació justificativa dels costos. De forma que la gestió dels encàrrecs és intrínsecament innòcua a nivell econòmic per l'entitat.

Tot i que SUMAR consolidi pressupostàriament amb la Diputació de Girona per imperatiu legal, els costos de gestió dels serveis s'imputen en realitat als socis titulars que són els que fan front al finançament dels mateixos i que controlen l'eficiència econòmica dels encàrrecs de forma continuada.

Al seu temps, aquestes administracions sòcies reben finançament autonòmic que contribueix de forma substancial al sosteniment econòmic d'aquests serveis. En reconeixement de la difícil situació retributiva del sector, el Departament de Drets Socials ha vinculat els increments de finançament dels exercicis 2024 i 2025 a l'increment retributiu dels professionals. Increment que en tot cas no impactaria econòmicament ni en SUMAR ni en els socis titulars, doncs ve expressament finançat afectadament per el propi Govern autonòmic.

La única despesa directament imputable a SUMAR és aquella que resta inclosa dins el cost de gestió de l'entitat, i que té per finalitat cobrir les despeses generades per la seu de Serveis Centrals. Despesa que en tot cas no es veu pas incrementada per l'augment retributiu de les figures professionals esmentades, que pertanyen en tots els casos a serveis ubicats al territori.

És per l'exposat que pressupostàriament per l'entitat SUMAR resulta viable l'increment retributiu endegat de les sis figures esmentades, essent a més a més que precautòriament s'ha inclòs al pressupost 2026 informat als socis titulars l'import necessari a tal efecte, de manera que els mateixos també haurien de poder-hi fer front, vista l'acceptació de les previsions exposades, i els increments de finançament anunciats pel Govern.

Tot el que informo als efectes oportuns a la data de la signatura digital d'aquest document.

Salvador Peña Romero - DNI
52156884Z
(TCAT)

Firmado digitalmente
por Salvador Peña
Romero - DNI
52156884Z (TCAT)
Fecha: 2025.12.05
07:15:51 +01'00'

Salvador Peña Romero
Director Financer
SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL

INFORME EN MATÈRIA DE GESTIÓ DE PERSONES PER A L'EXPEDIENT DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE 7 PERFILS PROFESSIONALS

GABRIEL LLAGOSTERA I CASTILLO, Director de l'Àrea de Gestió de Persones de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL (en endavant SUMAR), en la forma més pertinent **INFORMO.-**

Que l'entitat SUMAR planteja iniciar expedient de valoració de llocs de treball per a 7 posicions existents a l'organigrama. SUMAR té una plantilla total de 1592 persones treballadores a la data del present informe. D'aquest total, 889 persones treballadores es troben assignats al servei de Residències, o centres de serveis diürns, i 533 assignades al servei de SAD.

1. Posicions professionals afectades per l'expedient de Valoració de Llocs de Treball

Les 7 posicions afectades per l'expedient de valoració de llocs de treball són les que es descriuen a continuació:

ÀMBIT SERVEI DE RESIDÈNCIES, CENTRES DE DIA I SAIARS

1. Gerocultor/a
2. Cuiner/a
3. Conductor/a
4. Auxiliar de Neteja
5. Ajudant de Cuina

ÀMBIT SERVEI D'AJUDA A DOMICILI

6. Treballador/a Familiar
7. Auxiliar de la Llar

1. Gerocultor/ora

És el personal que, sota la dependència de la direcció del centre o persona que es determini, té com a funció principal la d'assistir i cuidar a les persones usuàries en les activitats de la vida diària que no puguin realitzar per si mateixes i efectuar aquelles realitzacions professionals encaminades a la seva atenció personal i la del seu entorn.

Desenvoluparà les funcions que es detallen a continuació, així com aquelles que li siguin sol·licitades i que tinguin relació amb les mateixes i/o amb la seva titulació, habilitació o competència professional d'acord amb els protocols establerts.

Donar suport a l'equip interdisciplinari en la recepció i acollida de les noves persones usuàries col·laborant en l'adequació del pla de cures individualitzat.

Realitzar intervencions programades per l'equip interdisciplinar dirigides a cobrir les expectatives de la vida diària.

Col·laborar en la planificació, organització i execució de les activitats preventives, ocupacionals i d'oci.

Mantenir la higiene personal de les persones usuàries.

Realitzar la neteja de la farmaciola i el seu contingut, així com de la resta de material d'índole sanitària o assistencial.

Proporcionar i administrar els aliments al resident facilitant la ingesta en aquells casos que així ho requereixin.

Ocupar-se de la recepció, distribució i recollida dels aliments en l'habitació de la persona usuària.

Realitzar els canvis de postura i aquells serveis auxiliars que d'acord amb la seva preparació tècnica li siguin encomanats.

Col·laborar amb el servei d'infermeria en la realització dels canvis posturals de les persones enllitades i en les actuacions que facilitin la seva exploració i observació.

Col·laborar amb el resident en la seva preparació per un trasllat, efectuant actuacions d'acompanyament, vigilància i suport.

Col·laborar amb el personal sanitari en l'administració de la medicació.

Col·laborar sota la supervisió de la infermera en la cura de residents colostomitzats i amb sondes, així com en l'administració de menjar mitjançant xeringa.

En absència de l'infermer podrà fer la prova de glucosa, utilitzar la via subcutània per administrar insulina i heparina als usuaris, sempre que la dosi i el seguiment del tractament es realitzi per personal mèdic o d'infermeria.

Acompanyar a l'usuari o usuària en la realització d'activitats per facilitar el manteniment i millora de les capacitats físiques i motores, així com en la realització d'activitats programades, ja siguin per a cites mèdiques, excursions, gestions, etc... facilitant la participació activa de la persona usuària en les mateixes.

Col·laborar en l'aplicació de tècniques de prevenció d'accidents, d'acord amb els protocols establerts i amb les indicacions del superior responsable.

Col·laborar amb el TASOC en l'animació i dinamització de la vida diària de la institució.
Ajudar a l'usuari i usuària en la realització de les activitats i exercicis de manteniment i, seguint les orientacions dels professionals competents.

Sense que en cap cas suposi la substitució del personal contractat específicament per a la neteja habitual, podrà realitzar la neteja i la higiene d'utensilis, roba i estances, quan en el servei existeixin circumstàncies que així ho requereixin.

Donar suport i estimular la comunicació de les persones usuàries afavorint el seu desenvolupament diari i la seva relació social.

Col·laborar amb l'equip interdisciplinari en la integració dels familiars de les persones usuàries en la vida del centre.

Guardar absolut silenci sobre la patologia i el pla de cures individualitzat del personal usuari, així com de qualsevol afer referent a la seva intimitat, i sempre actuarà en coordinació i sota la responsabilitat de professionals de qui dependran directament.

Efectuar la neteja i el manteniment dels estris dels usuaris, col·laborar en mantenir ordenades les habitacions, recollir la roba, portar-la a la bugaderia, encarregar-se de la roba personal dels usuaris i fer els llits en funció de les necessitats de cada usuari d'acord als criteris de qualitat establerts, amb la llenceria neta, absència d'arrugues i humitat, en la posició adequada, amb especial atenció als plecs corporals i altres zones d'especial risc, respectant la intimitat de l'usuari.

Comunicar les incidències que es produeixin sobre la salut dels i les usuaris/es. Observar i registrar en el llibre d'incidències qualsevol canvi de comportament i/o físic detectat.

Disposaran de la titulació o habilitació requerida i/o experiència precisa pel desenvolupament de les seves funcions en funció d'allò regulat en la normativa vigent.

2. Cuiner/era

Com a responsable del servei i d'acord amb el seu superior/a immediat/a, s'ocuparà de l'organització, distribució i coordinació de tot el personal adscrit a la cuina, així com de l'elaboració i condimentació dels àpats, amb subjecció al menú i règims alimentaris que proposarà per a la seva aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic o nutricionista. Compliment estrictament la normativa sanitària vigent.

Desenvoluparà les funcions que es detallen a continuació, així com aquelles que li siguin sol·licitades i que tinguin relació amb les mateixes i/o amb la seva titulació, habilitació o competència professional.

Preparar els menús segons l'establert ajustant-se sempre a les indicacions que, per escrit, es passin des de l'àrea social i sanitària o nutricionista. Vigilància especial de les dietes.

Disposar entre el personal de cuina, el muntatge dels carros amb els menús elaborats.

Cuidar la qualitat i la presentació de menús.

Ajustar la quantitat a allò prescrit pel personal mèdic.

Recepció dels aliments, emmagatzematge, supervisant la quantitat i la qualitat.

Presentar les comandes a el/la coordinador/a de serveis generals o governant/a, portant a terme la seva gestió quan així estigui previst.

Supervisió, juntament amb el seu immediat/a superior/a, de dades econòmiques derivades de la gestió de queviures quan així estigui previst.

Vigilar diàriament la caducitat dels aliments i la seva correcta distribució en les càmeres frigorífiques, segons les característiques de cada aliment i d'acord a la normativa establerta per l'autoritat sanitària.

Guardar les mostres de menús que es cuinen diàriament d'acord a la normativa vigent. Supervisar igualment que la maquinària i utensilis que hi hagi a la cuina estiguin nets.

Organitzar, supervisar i controlar la neteja, el manteniment i l'ordre de les instal·lacions, equipaments i utensilis gastronòmics. Quan sigui necessari, participarà en les tasques de neteja de les mateixes.

Cuidar el bon ús i l'estat dels utensilis i maquinària de cuina.

Controlar i supervisar les escombraries segons les normes vigents.

Traslladar residus fins el lloc indicat dins el centre per a la seva futura evacuació.

Emplatat els menús a les hores dels menjars.

Col·laborar en el seu àmbit funcional, a petició de l'equip tècnic, en aquelles necessitats educatives de les persones usuàries, relacionades amb la seva professió.

Comunicar al seu superior/a les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seva tasca.

Vigilar per la correcta uniformitat de tot el personal de cuina, així com del compliment de les mesures higièniques adequades.

Control i registres d'higiene alimentària mitjançant l'observació de riscos de contaminació dels aliments, segons el seu envasat i la manipulació dels mateixos en base al sistema preventiu APPCC i a les operacions realitzades.

Vigilància especial en els aliments que continguin al·lèrgens segons la legislació vigent.

Disposaran de la titulació o habilitació requerida i/o experiència precisa pel desenvolupament de les seves funcions en funció d'allò regulat en la normativa vigent.

3. Conductor/ora

És el personal que realitza els treballs propis de la seva especialitat en relació amb els vehicles automòbils al servei dels centres.

Desenvoluparà les funcions que es detallen a continuació, així com aquelles que li siguin sol·licitades i que tinguin relació amb les mateixes i/o amb la seva habilitació o competència professional.

Mantenir en bon estat el vehicle sota la seva responsabilitat, realitzant el manteniment del mateix i aquelles reparacions bàsiques per a les que no sigui necessària la intervenció d'un especialista.

Transportar a les persones usuàries quan i on es consideri oportú seguint les indicacions de la direcció del centre i respectant en tot cas la normativa vial vigent en cada moment. Comunicar al seu immediat/a superior/a les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seves funcions.

Disposaran de l'habilitació requerida i/o experiència precisa pel desenvolupament de les seves funcions en funció d'allò regulat en la normativa vigent.

4. Personal neteja i bugaderia/planxat (Auxiliar de neteja)

És el personal que amb responsabilitat restringida i depenent del/la Governant/a o la Direcció realitza funcions de neteja, rentat i planxat.

Desenvoluparà les funcions que es detallen a continuació així com aquelles que li siguin sol·licitades i que tinguin relació amb les mateixes i/o amb la seva habilitació o competència professional:

Realitzar les tasques pròpies de menjador-office, posant una cura especial en l'ús dels materials encomanats.

Realitzar les funcions pròpies de bugaderia, llenceria, ús i atenció de la maquinària, tenir cura de la roba de les persones usuàries i de centre, i donar la millor utilització als materials.

Realitzar les tasques pròpies de neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, banys, finestres i balconades, mobiliari etc.) procurant ocasionar les menors molèsties a les persones usuàries.

Mantenir sempre neta i a punt la roba de les persones usuàries, tant la personal com la roba de llit, tovalloles, etc., així com la seva recollida, classificació i repartiment posterior. Comunicar al seu comandament immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seves tasques.

Han de disposar de l'habilitació requerida i/o experiència necessària per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

5. Ajudant de Cuina

És el personal que amb responsabilitat restringida i depenent del/la Cuiner/era desenvoluparà les funcions que es detallen a continuació així com aquelles que li siguin sol·licitades i que tinguin relació amb les mateixes i/o amb la seva habilitació o competència professional:

Realitzar la preparació dels aliments per al seu condiment, l'encesa i manteniment del forn, així com la seva neteja i la neteja dels estris de cuina i menjador.

Han de disposar de l'habilitació requerida i/o experiència necessària per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

6. Treballador/ora Familiar

a. Definició

Són professionals polivalents del camp social que realitzen la intervenció directa de l'atenció integral de l'usuari, tenint en compte el seu marc familiar i el seu entorn. La intervenció pot estar dirigida a qualsevol grup d'edat i a diverses problemàtiques.

Àmbit d'actuació

El servei està dirigit a persones de totes les franges d'edat que per motius físics, psíquics i socials es trobin en situació de falta d'autonomia, dificultat per a desenvolupar les activitats de la vida diària o amb problemàtiques familiars especials.

b. Titulació

Els professionals adscrits a aquesta categoria hauran d'estar en possessió de la titulació de Treballador/a familiar reconeguts per la Generalitat de Catalunya, el cicle formatiu de grau mitjà definit com Tècnic/a en atenció soci sanitària, o el d'Auxiliar d'ajuda a domicili definit

c. Funcions

Assistencial: és la realització de totes aquelles activitats en el domicili, d'atenció personal necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana.

Aquesta funció es concreta en les següents activitats:

- Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i control de la medicació.
- Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: vigilància i manteniment de l'ordre de la llar i manteniment de la neteja de la llar.
- Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.
- Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyaments o facilitació de petites gestions, acompanyaments mèdics, afavoriment de la relació amb la família, amics i veïns.

Educativa: el treballador familiar ha de conèixer les característiques de l'usuari no sol per a atendre les seves necessitats assistencials, sinó saber educar en l'adquisició, recuperació i millora d'hàbits socials i personals que facilitin a la família o a la persona sola el manteniment d'un grau d'autonomia acceptable que li permetin continuar en el seu domicili.

- Les activitats es dirigiran a treballar i potenciar relacions familiars i socials positives per a aconseguir una bona integració o reintegració social.
- Preventiva: consisteix en la prevenció en situacions de risc, com una possible desintegració del nucli familiar, d'una deterioració personal progressiu o de possibles internaments.
- Les activitats que concreten aquesta funció són:
- Observació per a detectar l'aparició d'altres símptomes no detectats per l'equip en l'inici de la intervenció social. Descripció i comunicació d'aquests símptomes, afavorint les intervencions professionals adequades al problema.

Cap d'aquestes funcions es realitza d'una manera individualitzada, sinó que totes estan interrelacionades.

7. Auxiliar de neteja d'ajuda a domicili

a. Definició

És el la/professional encarregat/ada de realitzar la neteja en el domicili de l'usuari, ja siguin neteges habituals o puntuals, sempre sota supervisió dels professionals que intervenen en el cas.

Àmbit d'actuació: el domicili de les persones, independentment que intervinguin altres professionals.

b. Titulació

Certificat escolar o equivalent.

c.- Funcions

Exclusivament la neteja del domicili de l'usuari. Aquest personal no realitzarà activitats de neteja que suposin desinsectació, desratització o desenrunament.

Jornada: la mateixa que per a les treballadores familiars i auxiliars de geriatria en domicili especificada en el present Conveni.

2. Situació retributiva dels llocs de treball quina valoració es proposa vers els Convenis Col·lectius aplicables, com a referència de sector.

Les 7 figures professionals sotmeses a revisió tenen en comú la circumstància de ser les que menors retribucions tenen assignades del conjunt del personal de SUMAR. Són persones que treballen donant atenció directa a les persones usuàries o indirecta en serveis de les residències. Conjuntament formen un grup de treballadors molt nombrós que avarca a la majoria del nombre total de treballadors de l'entitat.

Desenvolupen les funcions més bàsiques de les recollides als respectius Convenis Col·lectius, i perceben els salaris més baixos també.

Aquestes figures professionals han vist incrementada la seva retribució de conformitat amb els increments aprovats per les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat segons les previsions corresponents a l'article 19 d'aquesta norma, que al llarg dels anys ha establert els increments dels salaris públics, als que es troben també subjectes les societats mercantils públiques com SUMAR. Aquests increments anuals han estat durant els darrers últims 10 anys els que s'indiquen a continuació:

	% LPGE
2015	0
2016	1
2017	1
2018	1,75
2019	2,5
2020	2
2021	0,9
2022	3,5
2023	3,5
2024	2,5
2025	0
%	18,65

Malgrat els increments de la LPGE que s'acaben d'indicar, en nombroses ocasions, quan el Govern de l'Estat ha aprovat el Salari Mínim Interprofessional (SMI), vàries de les figures de referència han vist com el seu salari incrementava més enllà dels límits previstos a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, ja que, la base salarial de sortida, era tan baixa,

que l'SMI superava el salari calculat aplicant únicament els increments pressupostaris anuals.

De fet, l'SMI ha incrementat des de l'any 2018 un **61%**¹, mentre que, els salaris públics ho han fet un **18,65%** en el mateix període. Aquest diferencial es deu òbviament al fet que, els salaris públics acostumen a distar dels imports mínims de l'SMI, que ha hagut d'adequar-se al cost mínim sostenible de la vida.

Per exemple, a principis de l'any 2025, el salari de l'Auxiliar de Neteja era de 1.066,29 €, pel que, es va haver d'actualitzar de conformitat amb l'SMI 2025 i va passar a ser de 1.184 € a jornada completa.

El Conveni col·lectiu de sector aplicable a les figures del servei de Residència, Centres de dia i Saiars és el **Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021)**. Les taules retributives d'aquest Conveni han anat experimentant increments els últims anys de conformitat amb el previst en aquesta taula:

ANY	GEROCULTOR/A	AUXILIAR NETEJA	AJUDANT CUINA	CUINER/A	CONDUCTOR/A
2015	959,27 €	869,52 €	869,52 €	959,27 €	959,27 €
2016	959,27 €	869,52 €	869,52 €	959,27 €	959,27 €
2017	974,62 €	883,43 €	883,43 €	974,62 €	974,62 €
2018	985,34 €	893,15 €	893,15 €	985,34 €	985,34 €
2019	997,16 €	903,87 €	903,87 €	997,16 €	997,16 €
2020	997,16 €	903,16 €	903,16 €	997,16 €	997,16 €
2021	1.056,99 €	958,10 €	958,10 €	1.056,99 €	1.056,99 €
2022	1.088,70 €	986,84 €	986,84 €	1.088,70 €	1.088,70 €
2023	1.127,89 €	1.022,37 €	1.022,37 €	1.127,89 €	1.127,89 €
2024	1.178,65 €	1.068,38 €	1.068,38 €	1.178,65 €	1.178,65 €
2025	1.229,92 €	1.114,85 €	1.114,85 €	1.229,92 €	1.229,92 €
%	28,21%	28,21%	28,21%	28,21%	28,21%

S'aprecia que mentre que els salaris públics han incrementat un **18,65%**, les taules de conveni col·lectiu sectorial han incrementat un **28,21%** en el cas de la Gerocultor/a. En el

¹ Ministeri de Treball i Economia Social, notícies del Servei Públic de Treball Estatal:
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2025/Febrero/&detail=boe-publica-smi-2025-se-establece-1184-euros>
 (consultada el 29/10/2025)

cas de l'Auxiliar de Neteja i Auxiliar de Cuina el salari final per 2025 que resulta d'aplicació és l'SMI ja que, l'import de les taules de Conveni resulta inferior a aquest mínim legal obligatori, xifrant-se l'increment en un **22,56%**. Els increments en el cas de la cuinera i del conductor són també del **28,21%**, atès que tenen la mateixa classificació professional i la mateixa retribució.

El Conveni Col·lectiu de sector aplicable a les figures del servei d'Ajut a Domicili és el **Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999)**. Les taules retributives d'aquest Conveni han anat experimentant els increments dels últims anys de conformitat amb el previst a aquesta taula:

ANY	TREBALLADORA FAMILIAR	AUXILIAR DE LA LLAR
2015	1.066,16 €	914,02 €
2016	1.071,49 €	918,59 €
2017	1.082,20 €	927,78 €
2018	1.093,02 €	937,06 €
2019	1.103,98 €	946,45 €
2020	1.115,02 €	955,92 €
2021	1.159,62 €	994,16 €
2022	1.252,39 €	1.073,69 €
2023	1.258,65 €	1.079,05 €
2024	1.268,08 €	1.134,00 €
2025	1.280,77 €	1.184,00 €
%	20,13%	29,54%

S'aprecia que mentre que els salaris públics han incrementat un **18,65%**, les taules de conveni col·lectiu sectorial han incrementat un **20,13%**, per el lloc de Treball de Treballador/a Familiar i del **29,54%** en la categoria de l'Auxiliar de la Llar per els ajustos del SMI de 2024 i 2025.

SUMAR ha contractat fins ara els seus treballadors de conformitat amb les taules salarials vigents a l'inici de la seva activitat (any 2008) incrementades únicament amb els percentatges recollits a la normativa pressupostària, de forma que, els salaris de SUMAR per cadascuna de les categories indicades – a la data de signatura d'aquest informe - són els que s'indiquen a continuació:

Lloc de Treball	Salari SUMAR	Salari Conveni Col·lectiu	Diferència respecte conveni
Gerocultor/a	1.153,30.-€*	1.229,92.-€	-76,62.-€
Auxiliar de Neteja	1.066,29.-€*	1.114,85.-€	-48,56.-€
Ajudant de Cuina	1.066,29.-€*	1.114,85.-€	-48,56.-€
Cuiner/a	1.153,30.-€*	1.229,92.-€	-76,62.-€
Conductor/a	1.153,30.-€*	1.229,92.-€	-76,62.-€
Treballador/a Familiar	1.314,58.-€	1.280,77.-€	33,81.-€
Auxiliar de la Llar	1.184,00.-€	1.184,00.-€	0,00.-€

*Salari garantit pel SMI

S'aprecia com les retribucions del personal de SUMAR a qui s'aplica el Conveni GERCAT, són inferiors a les que estableix el Conveni Col·lectiu, fins i tot les categories que tenen el salari garantit pel SMI; i pel que fa als llocs de treball d'atenció domiciliària, les retribucions del personal de SUMAR estan lleugerament per sobre, a excepció de la categoria d'Auxiliar de la Llar en què hi ha coincidència entre el salari de conveni i el SMI.

3. Dignificació retributiva del sector: futurs increments salarials previstos

En el moment actual, tal i com exposa l'informe social emès per la Direcció General en el present expedient, està previst que les taules salarials dels dos Convenis Col·lectius indicats experimentin de nou increments molt importants:

Conveni Col·lectiu GERCAT

En virtut de la **Resolució EMT/2862/2025, de 17 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autònom de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021)** les retribucions per 2024 s'incrementen un 4,5% i per 2025 un 4,35%.

Els increments previstos de les 5 categories són :

Categoria	ANY 2024/2025	ANY 2026*	ANY 2027*	ANY 2028*	ANY 2029*	ANY 2030*	ANY 2031*	Incrementos Acumulats
Gerocultor/a	8,85%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	38,85%
Cuiner/a	8,85%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	38,85%
Conductor/a	8,85%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	38,85%
Auxiliar de Neteja	8,85%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	38,85%
Auxiliar de cuina	8,85%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	38,85%

* Previsió d'increment segons mitjana dels increments 2021/2025 i Conveni Atenció domiciliària

Conveni Col·lectiu SAD

El 4 de desembre de 2025, el DOGC ha publicat **Resolució EMT/4403/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999)**

Els increments són els següents :

Categoria	ANY 2023/2025	ANY 2026	ANY 2027	ANY 2028	ANY 2029	ANY 2030	ANY 2031	Increment Acumulats
Treballador/a Familiar	2,25%	8,00%	8,50%	5,00%	5,00%	3,50%	3,50%	35,75%
Auxiliar de la Llar	2,25%	8,00%	8,50%	5,00%	5,00%	3,50%	3,50%	35,75%

*La mitjana d'increment se situa en el 5% del període 2023 a 2031

4. Situació retributiva actual a SUMAR de les 7 posicions laborals esmentades i projecció de futur

Els salaris actuals a SUMAR d'aquests perfils professionals per aquest exercici 2025 són:

Salaris 2025	Salari SUMAR
Gerocultor/a	1.153,30 €
Cuiner/a	1.153,30 €
Conductor/a	1.153,30 €
Auxiliar de Neteja	1.066,29 €
Auxiliar de cuina	1.066,29 €
Treballador/a Familiar	1.314,58 €
Auxiliar de la Llar	1.184,00 €

Aquests salaris no han experimentat de moment cap increment aquest exercici, per bé que el Govern de l'Estat ha aprovat recentment el **Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público** (pendent de convalidació del Congrés de Diputats) en el que indica, que l'increment de 2025 serà d'un màxim 2,5% i per 2026, d'un màxim del 2%.

Si als salaris actuals de Conveni Col·lectiu de les set posicions els apliquem els increments previstos per els propers 6 anys resulten els següents imports mensuals bruts:

Salaris Conveni - Any 2029	Salari Mensual
Gerocultor/a	1.494,97 €
Cuiner/a	1.494,97 €
Conductor/a	1.494,97 €
Auxiliar de Neteja	1.355,11 €
Ajudant de cuina	1.355,11 €
Treballador/a Familiar	1.654,64 €
Auxiliar de la Llar	1.529,62 €

De tot l'anterior se n'infereix l'obsolescència dels actuals salaris a SUMAR en relació als imports reconeguts per els Convenis Col·lectius d'aplicació, que són la referència del valor de mercat durant les anualitats descrites, ja que marquen la pauta econòmica dels mínims de contractació per al sector privat. Sector que recordem, reclama insistentment l'equiparació salarial amb el sector públic, donada la seva infraretribució.

De forma que, els salaris de SUMAR no és que no estiguin equiparats als del sector sanitari o públic, sinó que, no estan ni tan sols equiparats amb els mínims de conveni que aplica el sector privat, degut a una rigorosíssima aplicació dels increments LPGE als salaris vigents fa més de 15 anys quan SUMAR va iniciar la seva activitat.

Aquesta obsolescència motiva la iniciativa del present expedient de valoració de llocs de treball. Val a dir però que, quan SUMAR inicia la gestió d'un servei públic local, subroga a tots els treballadors adscrits al mateix en virtut del previst a **l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors**. Aquests professionals són subrogats amb les condicions laborals més beneficioses que eventualment puguin tenir, provinents dels instruments de negociació col·lectiva que els eren d'aplicació abans de l'entrada del servei a SUMAR.

Això suposa que, de tots els professionals de les set categories exposades anteriorment que treballen a SUMAR, n'hi haurà que no gaudirien de la Valoració de Llocs de treball endegada, atès que les seves condicions retributives d'origen, al moment de la subrogació, ja eren de sortida superiors a les previstes per el Conveni Col·lectiu del sector, incloent també els increments de futur previstos. Pel que, aquests treballadors absorbiran els increments que eventualment pugui preveure la Valoració de Llocs de Treball endegada, amb l'escreix que cadascun d'ells percebi respecte del valor resultant de la Valoració per a cada perfil professional.

Així mateix, es proposa que la Valoració de Llocs de Treball s'adeqüi al resultat de l'informe encarregat a l'equip Consultores de Gestión Pública, S.L., i que recull una aplicació progressiva dels eventuais increments, desplegant el creixement retributiu en sincronia amb el sector privat, buscant **l'equitat externa** dels salaris de SUMAR en relació al mercat, que actualment ha quedat del tot desfasada.

Els imports anuals exactes dels increments previstos per als propers exercicis són els que s'indiquen a continuació:

Perfil Professional	Import 2025	Import 2026	Import 2027	Import 2028	Import 2029	Import 2030	Import 2031
Gerocultor/a	1.229,92	1.291,42	1.355,99	1.423,79	1.494,98	1.569,72	1.648,21
Cuiner/a	1.229,92	1.291,42	1.355,99	1.423,79	1.494,98	1.569,72	1.648,21
Conductor/a	1.229,92	1.291,42	1.355,99	1.423,79	1.494,98	1.569,72	1.648,21
Auxiliar de Neteja	1.114,85	1.170,59	1.229,12	1.290,58	1.355,11	1.422,86	1.494,01
Auxiliar de cuina	1.114,85	1.170,59	1.229,12	1.290,58	1.355,11	1.422,86	1.494,01
Treballador/a Familiar	1.280,77	1.383,23	1.500,81	1.575,85	1.654,64	1.713,13	1.773,67
Auxiliar de la Llar	1.184,00	1.278,72	1.387,41	1.456,78	1.529,62	1.583,69	1.639,66

I els increments salarials expressats en percentatge d'increment sobre el salari anual brut de cada categoria professional per als propers exercicis són els que s'indiquen a continuació i que cal aplicar sobre les taules retributives salarials actuals de SUMAR:

Perfil Professional	% Increment 2025	% Increment 2026	% Increment 2027	% Increment 2028	% Increment 2029	% Increment 2030	% Increment 2031
Gerocultor/a	4,35%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Cuiner/a	4,35%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Conductor/a	4,35%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Auxiliar de Neteja	4,35%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Auxiliar de cuina	4,35%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Treballador/a Familiar	1,00%	8,00%	8,50%	5,00%	5,00%	3,53%	3,53%
Auxiliar de la Llar	1,00%	8,00%	8,50%	5,00%	5,00%	3,53%	3,53%

De tot el que en deixo constància a la data de la firma del present document.

Girona, 10 de desembre de 2025

Gabriel
Llagostera
Castillo - DNI
43627196Z (SIG)

Firmado digitalmente
por Gabriel
Llagostera Castillo -
DNI 43627196Z (SIG)
Fecha: 2025.12.10
12:44:49 +01'00'

Gabriel Llagostera i Castillo
Director de Recursos Humans
SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL

INFORME JURÍDIC INTERN PER A L'EXPEDIENT DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE DETERMINATS PERFILS PROFESSIONALS DE SUMAR

JORDI TURON i SERRA, Vice-secretari de la Diputació de Girona i Secretari del Consell d'Administració de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL i **HELENA HUGAS GARRIGA**, Directora Jurídica de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL, en la forma més pertinent **INFORMEM.-**

Que l'entitat SUMAR es disposa a iniciar un expedient de valoració de 7 llocs de treball en atenció a l'actual context social i econòmic que hauria provocat una iniquitat externa substancial en quan a la retribució d'aquestes posicions vers el sector privat i també, vers la resta del propi sector públic. En relació a aquesta situació es recullen les següents consideracions i fonaments jurídics,

I.- ANTECEDENTS

El Director General de SUMAR ha redactat un informe social justificatiu del context actual que motiva la proposta al Consell d'Administració de l'Entitat d'iniciar un expedient de valoració de treball de 7 posicions professionals. Aquest expedient consta incorporat a l'expedient.

Davant la voluntat d'iniciar l'expedient de contínua referència, l'entitat SUMAR va encarregar també un informe jurídic al Catedràtic de Dret Administratiu de la Universitat Juan Carlos I de Madrid el Sr. Julián Gonzalez Garcia, vers l'eventual possibilitat que els increments retributius a aplicar superessin si era el cas els increments de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en el marc de l'expedient de Valoració, entre d'altres aspectes procedimentals. Aquest informe s'ha incorporat també a l'expedient. Es deixa també constància que el Sr. Gonzalez va exposar el seu informe davant el Consell d'Administració celebrat el dia 12 de novembre d'enguany, resolent els dubtes que els Srs. Consellers varen tenir a bé de plantejar.

El Director de l'Àrea de Gestió de Persones de SUMAR ha emès també informe relatiu a l'anàlisi de la situació retributiva de les 7 posicions professionals a valorar, recollint l'evolució de les taules salarials a SUMAR en comparació amb els increments aprovats al llarg dels anys per part dels Convenis Col·lectius sectorials incorporant aquells increments de les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, així com també, analitzant els darrers increments aprovats per les patronals, i recolzant per els reforços de finançament provinents del govern autonòmic, així com les previsions d'increment en un futur immediat. S'ha adjuntat l'informe a l'expedient també.

El Director d'Administració i Finances de SUMAR ha emès informe explicatiu del funcionament econòmic de SUMAR a través dels encàrrecs de gestió que li confereixen els seus socis, concloent la viabilitat pressupostària de dur a terme els increments de referència, així com també, la sostenibilitat del conjunt dels increments salarials que es valoren a través del sistema de finançament reforçat i actualitzat progressivament, havent en tot cas inclòs dins el pressupost 2026 de l'entitat aquests increments, i informat als socis titulars dels mateixos, de forma precautòria. Aquest informe s'ha incorporat a l'expedient també.

Per a la valoració efectiva de les set posicions, SUMAR ha encarregat a l'empresa CONSULTORES DE GESTIÓN PÚBLICA, S.L. un informe de valoració efectiva de les sis posicions. S'ha incorporat a l'expedient l'esmentat informe.

II.- RÈGIM JURÍDIC DE LES SOCIETATS MERCANTILS PÚBLIQUES PLURILOCALS

La **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** determina al seu **article 85.ter**:

Artículo 85 ter.

1. Las sociedades mercantiles locales se regirán íntegramente, cualquiera que sea su forma jurídica, por el ordenamiento jurídico privado, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación, y sin perjuicio de lo señalado en el apartado siguiente de este artículo.

2. La sociedad deberá adoptar una de las formas previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y en la escritura de constitución constará el capital que deberá ser aportado por las Administraciones Públicas o por las entidades del sector público dependientes de las mismas a las que corresponda su titularidad.

3. Los estatutos determinarán la forma de designación y el funcionamiento de la Junta General y del Consejo de Administración, así como los máximos órganos de dirección de las mismas.

Al seu temps el **Decret 179/1995 que aprova el Reglament d'Obres Activitats i Serveis** recull als **articles 211 i següents** la regulació de les societats mercantils locals, destacant-se aquí els preceptes que fan referència al règim jurídic aplicable:

Article 211.3

La societat ha d'adoptar la forma de responsabilitat limitada o de societat anònima i actua amb subjecció a les normes de dret mercantil, sens perjudici de les matèries exceptuades per l'acord de creació, les referents a les funcions de direcció i vigilància que exerceixi l'ens local sobre ella i les de contractació i d'altres de caràcter administratiu a què es refereixen els articles 217 i 225 d'aquest Reglament.

Article 217 Normes reguladores de caràcter administratiu

217.1 Es regeixen per les normes de dret administratiu l'acte previ de la constitució de la societat, els de la coordinació d'aquesta amb l'ens local, el de la supressió del servei públic corresponent, com també, els supòsits a què es refereix l'article 225.2 d'aquest Reglament.

217.2 Tenen igual caràcter els actes d'aplicació de les normes reglamentàries del servei, ja siguin d'àmbit estatal, de Catalunya, o del mateix ens local, d'acord amb les competències respectives, i els derivats de la potestat expropiatòria i d'altres potestats de dret públic que exerceixi l'ens local que afectin la societat.

217.3 Els altres actes de la societat resten subjectes al dret privat.

Així mateix, l'**article 227** regula les societats mercantils amb capital íntegrament públic que pertanyen a diverses corporacions locals, quin és el cas de SUMAR:

Article 227 Societats mercantils amb capital íntegrament públic que pertany a diverses corporacions locals

227.1 En el cas que es constitueixi una societat amb capital íntegrament públic aportat per diverses corporacions locals, cadascuna d'elles ha de complir el tràmit escaient per a la constitució i la dissolució, si s'escau, que preveu aquest Reglament. En el supòsit de dissolució, ha de resoldre, a més, sobre la continuïtat i la manera de prestar el servei.

227.2 La distribució de la representació respectiva en els òrgans de govern i d'administració de la societat s'ha de fer d'acord amb el que prevegin els estatuts.

III.- RÈGIM JURÍDIC DELS MITJANS PROPIS COM A SISTEMA DE GESTIÓ DE SERVEIS PÚBLICS LOCALS

La **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** determina els sistemes de gestió dels serveis públics locals a l'article 85:

Artículo 85.

1. Son servicios públicos locales los que prestan las entidades locales en el ámbito de sus competencias.

2. Los servicios públicos de competencia local habrán de gestionarse de la forma más sostenible y eficiente de entre las enumeradas a continuación:

A) Gestión directa:

a) Gestión por la propia Entidad Local.

b) Organismo autónomo local.

c) Entidad pública empresarial local.

d) Sociedad mercantil local, cuyo capital social sea de titularidad pública.

Solo podrá hacerse uso de las formas previstas en las letras c) y d) cuando quede acreditado mediante memoria justificativa elaborada al efecto que resultan más sostenibles y eficientes que las formas dispuestas en las letras a) y b), para lo que se deberán tener en cuenta los criterios de rentabilidad económica y recuperación de la inversión. Además, deberá constar en el expediente la memoria justificativa del asesoramiento recibido que se elevará al Pleno para su aprobación en donde se incluirán los informes sobre el coste del servicio, así como, el apoyo técnico recibido, que deberán ser publicitados. A estos efectos, se recabará informe del interventor local quien valorará la sostenibilidad financiera de las propuestas planteadas, de conformidad con lo previsto

en el artículo 4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

B) Gestión indirecta, mediante las distintas formas previstas para el contrato de gestión de servicios públicos en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

La forma de gestión por la que se opte deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 9 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, en lo que respecta al ejercicio de funciones que corresponden en exclusiva a funcionarios públicos.

Noti's que l'article 85.2.A) d) recull la societat mercantil local, amb capital social de titularitat pública com a un dels sistemes de gestió de serveis públics.

Al seu temps, l'article 30 de la Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic determina:

Artículo 30. Ejecución directa de prestaciones por la Administración Pública con la colaboración de empresarios particulares o a través de medios propios no personificados.

3. La prestación de servicios se realizará normalmente por la propia Administración por sus propios medios. No obstante, cuando carezca de medios suficientes, previa la debida justificación en el expediente, se podrá contratar de conformidad con lo establecido en el Capítulo V del Título II del Libro II de la presente Ley

Per aquest motiu, continua la norma regulant la figura de la cooperació vertical o actes d'autoorganització administrativa interna entre diferents entitats del sector públic, essent alguna d'elles un mitjà propi personificat:

Artículo 31. Potestad de auto organización y sistemas de cooperación pública vertical y horizontal.

1. Las entidades pertenecientes al sector público podrán cooperar entre sí de alguna de las siguientes formas, sin que el resultado de esa cooperación pueda calificarse de contractual:

a) Mediante sistemas de cooperación vertical consistentes en el uso de medios propios personificados en el sentido y con los límites establecidos en el artículo 32 para los poderes adjudicadores, y en el artículo 33 para los entes del sector público que no tengan la consideración de poder adjudicador, en el ejercicio de su potestad de auto organización, mediante el oportuno acuerdo de encargo.

b) Mediante sistemas de cooperación horizontal entre entidades pertenecientes al sector público, previa celebración de los correspondientes convenios, en las condiciones y con los límites que se establecen en el apartado 1 del artículo 6.

L'article 32 determina les característiques i requisits d'aquests encàrrecs a mitjans propis personificats, com és el cas de SUMAR:

Artículo 32. Encargos de los poderes adjudicadores a medios propios personificados.

1. Los poderes adjudicadores podrán organizarse ejecutando de manera directa prestaciones propias de los contratos de obras, suministros, servicios, concesión de obras

y concesión de servicios, a cambio de una compensación tarifaria, valiéndose de otra persona jurídica distinta a ellos, ya sea de derecho público o de derecho privado, previo encargo a esta, con sujeción a lo dispuesto en este artículo, siempre y cuando la persona jurídica que utilicen merezca la calificación jurídica de medio propio personificado respecto de ellos de conformidad con lo dispuesto en los tres apartados siguientes, y sin perjuicio de los requisitos establecidos para los medios propios del ámbito estatal en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El encargo que cumpla dichos requisitos no tendrá la consideración de contrato.

2. Tendrán la consideración de medio propio personificado respecto de una única entidad concreta del sector público aquellas personas jurídicas, de derecho público o de derecho privado, que cumplan todos y cada uno de los requisitos que se establecen a continuación:

a) Que el poder adjudicador que pueda conferirle encargos ejerza sobre el ente destinatario de los mismos un control, directo o indirecto, análogo al que ostentaría sobre sus propios servicios o unidades, de manera que el primero pueda ejercer sobre el segundo una influencia decisiva sobre sus objetivos estratégicos y decisiones significativas.

En todo caso se entenderá que el poder adjudicador que puede conferirle encargos ostenta sobre el ente destinatario del mismo un control análogo al que ejerce sobre sus propios servicios o unidades cuando él mismo o bien otro u otros poderes adjudicadores o personas jurídicas controlados del mismo modo por el primero puedan conferirle encargos que sean de ejecución obligatoria para el ente destinatario del encargo por así establecerlo los estatutos o el acto de creación, de manera que exista una unidad de decisión entre ellos, de acuerdo con instrucciones fijadas unilateralmente por el ente que puede realizar el encargo.

La compensación se establecerá por referencia a tarifas aprobadas por la entidad pública de la que depende el medio propio personificado para las actividades objeto de encargo realizadas por el medio propio directamente y, en la forma que reglamentariamente se determine, atendiendo al coste efectivo soportado por el medio propio para las actividades objeto del encargo que se subcontraten con empresarios particulares en los casos en que este coste sea inferior al resultante de aplicar las tarifas a las actividades subcontratadas. Dichas tarifas se calcularán de manera que representen los costes reales de realización de las unidades producidas directamente por el medio propio.

b) Que más del 80 por ciento de las actividades del ente destinatario del encargo se lleven a cabo en el ejercicio de los cometidos que le han sido confiados por el poder adjudicador que hace el encargo y que lo controla o por otras personas jurídicas controladas del mismo modo por la entidad que hace el encargo.

A estos efectos, para calcular el 80 por ciento de las actividades del ente destinatario del encargo se tomarán en consideración el promedio del volumen global de negocios, los gastos soportados por los servicios prestados al poder adjudicador en relación con la totalidad de los gastos en que haya incurrido el medio propio por razón de las prestaciones que haya realizado a cualquier entidad, u otro indicador alternativo de actividad que sea fiable, y todo ello referido a los tres ejercicios anteriores al de formalización del encargo.

Cuando debido a la fecha de creación o de inicio de actividad del poder adjudicador que hace el encargo, o debido a la reorganización de las actividades de este, el volumen global de negocios, u otro indicador alternativo de actividad, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no estuvieran disponibles respecto de los tres ejercicios anteriores a la formalización del encargo o hubieran perdido su vigencia, será suficiente con justificar que el cálculo del nivel de actividad se corresponde con la realidad, en especial mediante proyecciones de negocio.

c) Cuando el ente destinatario del encargo sea un ente de personificación jurídico-privada, además, la totalidad de su capital o patrimonio tendrá que ser de titularidad o aportación pública.

d) La condición de medio propio personificado de la entidad destinataria del encargo respecto del concreto poder adjudicador que hace el encargo deberá reconocerse expresamente en sus estatutos o actos de creación, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

1.º Conformidad o autorización expresa del poder adjudicador respecto del que vaya a ser medio propio.

2.º Verificación por la entidad pública de que dependa el ente que vaya a ser medio propio, de que cuenta con medios personales y materiales apropiados para la realización de los encargos de conformidad con su objeto social.

Los estatutos o acto de creación del ente destinatario del encargo deberá determinar: el poder adjudicador respecto del cual tiene esa condición; precisar el régimen jurídico y administrativo de los encargos que se les puedan conferir; y establecer la imposibilidad de que participen en licitaciones públicas convocadas por el poder adjudicador del que sean medio propio personificado, sin perjuicio de que, cuando no concurra ningún licitador, pueda encargárseles la ejecución de la prestación objeto de las mismas.

En todo caso, se presumirá que cumple el requisito establecido en el número 2.º de la presente letra cuando haya obtenido la correspondiente clasificación respecto a los grupos, subgrupos y categorías que ostente.

3. El apartado 2 del presente artículo también se aplicará en los casos en que la persona jurídica controlada, siendo un poder adjudicador, realice un encargo al poder adjudicador que la controla o a otra persona jurídica controlada, directa o indirectamente, por el mismo poder adjudicador, siempre que no exista participación directa de capital privado en la persona jurídica a la que se realice el encargo.

4. Tendrán la consideración de medio propio personificado respecto de dos o más poderes adjudicadores que sean independientes entre sí aquellas personas jurídicas, de derecho público o de derecho privado, que cumplan todos y cada uno de los requisitos que se establecen a continuación:

a) Que los poderes adjudicadores que puedan conferirle encargos ejerzan sobre el ente destinatario del mismo un control conjunto análogo al que ostentarían sobre sus propios servicios o unidades.

Se entenderá que existe control conjunto cuando se cumplan todas las condiciones siguientes:

1.º Que en los órganos decisorios del ente destinatario del encargo estén representados todos los entes que puedan conferirle encargos, pudiendo cada representante representar a varios de estos últimos o a la totalidad de ellos.

2.º Que estos últimos puedan ejercer directa y conjuntamente una influencia decisiva sobre los objetivos estratégicos y sobre las decisiones significativas del ente destinatario del encargo.

3.º Que el ente destinatario del encargo no persiga intereses contrarios a los intereses de los entes que puedan conferirle encargos.

La compensación se establecerá, por referencia a tarifas aprobadas por la entidad pública de la que depende el medio propio personificado para las actividades objeto de encargo realizadas por el medio propio directamente y, en la forma que reglamentariamente se determine, atendiendo al coste efectivo soportado por el medio propio para las actividades objeto del encargo que se subcontraten con empresarios particulares en los casos en que este coste sea inferior al resultante de aplicar las tarifas a las actividades subcontratadas.

Dichas tarifas se calcularán de manera que representen los costes reales de realización de las unidades producidas directamente por el medio propio.

b) Que más del 80 por ciento de las actividades del ente destinatario del encargo se lleven a cabo en el ejercicio de los cometidos que le han sido confiados por los poderes adjudicadores que lo controlan o por otras personas jurídicas controladas por los mismos poderes adjudicadores. El cálculo del 80 por ciento se hará de acuerdo con lo establecido en la letra b) del apartado 2 de este artículo.

c) Que cumplan los requisitos que establece este artículo en su apartado 2 letras c) y d).

5. (Suprimido)

6. Los encargos que realicen las entidades del sector público a un ente que, de acuerdo con los apartados segundo, tercero o cuarto de este artículo, pueda ser calificado como medio propio personificado del primero o primeros, no tendrán la consideración jurídica de contrato, debiendo únicamente cumplir las siguientes normas:

a) El medio propio personificado deberá haber publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente su condición de tal; respecto de qué poderes adjudicadores la ostenta; y los sectores de actividad en los que, estando comprendidos en su objeto social, sería apto para ejecutar las prestaciones que vayan a ser objeto de encargo.

b) El encargo deberá ser objeto de formalización en un documento que será publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente en los supuestos previstos del artículo 63.6. El documento de formalización establecerá el plazo de duración del encargo.

c) Los órganos de las entidades del sector público estatal que tengan la condición de poder adjudicador en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.3 de esta Ley, necesitarán autorización del Consejo de Ministros cuando el importe del gasto que se derive del encargo, sea igual o superior a doce millones de euros.

La autorización del Consejo de Ministros a que se refiere el párrafo anterior deberá obtenerse antes de la suscripción del encargo por el órgano competente. Una vez obtenida la autorización, corresponderá a los órganos competentes la aprobación del gasto y suscripción del encargo, de conformidad con lo dispuesto en las respectivas normas.

A efectos de obtener la citada autorización, los órganos competentes deberán remitir al menos los siguientes documentos: el texto del encargo; el informe del servicio jurídico; así como el certificado de existencia de crédito o, tratándose de poderes adjudicadores con presupuesto estimativo, los documentos equivalentes que acrediten la existencia de financiación.

Requerirán igualmente la previa autorización del Consejo de Ministros las modificaciones de encargos autorizados por el Consejo de Ministros, cuando superen el 20 por cien del importe del encargo.

La autorización que otorgue el Consejo de Ministros será genérica para la suscripción del encargo, sin que en ningún caso implique una validación de los trámites realizados, ni exima de la responsabilidad que corresponda a las partes respecto de la correcta tramitación y realización del encargo.

7. A los negocios jurídicos que los entes destinatarios del encargo celebren en ejecución del encargo recibido de conformidad con el presente artículo, se le aplicarán las siguientes reglas:

a) El contrato quedará sometido a esta Ley, en los términos que sean procedentes, de acuerdo con la naturaleza de la entidad que los celebre y el tipo y valor estimado de los mismos y, en todo caso, cuando el medio propio no sea un poder adjudicador se le aplicarán las normas contenidas en el Título I del Libro Tercero de la presente Ley.

b) El importe de las prestaciones parciales que el medio propio pueda contratar con terceros no excederá del 50 por ciento de la cuantía del encargo. No se considerarán

prestaciones parciales aquellas que el medio propio adquiera a otras empresas cuando se trate de suministros o servicios auxiliares o instrumentales que no constituyen una parte autónoma y diferenciable de la prestación principal, aunque sean parte del proceso necesario para producir dicha prestación.

No será aplicable lo establecido en esta letra a los contratos de obras que celebren los medios propios a los que se les haya encargado una concesión, ya sea de obras o de servicios. Igualmente no será de aplicación en los supuestos en los que la gestión del servicio público se efectúe mediante la creación de entidades de derecho público destinadas a este fin, ni a aquellos en que la misma se atribuya a una sociedad de derecho privado cuyo capital sea, en su totalidad, de titularidad pública.

Tampoco será aplicable a los contratos que celebren los medios propios a los que se les haya encargado la prestación de servicios informáticos y tecnológicos a la Administración Pública con el fin de garantizar la compatibilidad, la comunicabilidad y la seguridad de redes y sistemas, la integridad, fiabilidad y confidencialidad de la información, así como a los que celebren los medios propios cuyas funciones sean el fomento de las telecomunicaciones, el desarrollo de la sociedad de la información y sociedad digital.

Excepcionalmente podrá superarse dicho porcentaje de contratación siempre que el encargo al medio propio se base en razones de seguridad, en la naturaleza de la prestación que requiera un mayor control en la ejecución de la misma, o en razones de urgencia que demanden una mayor celeridad en su ejecución. La justificación de que concurren estas circunstancias se acompañará al documento de formalización del encargo y se publicará en la Plataforma de Contratación correspondiente conjuntamente con éste.

IV.- OBJECTE SOCIETARI DE SUMAR, SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA MP, SL

Els estatuts societaris de SUMAR regulen el seu objecte social de conformitat amb aquest text:

Article 5. Objecte social

La societat té per objecte:

a) Essencialment la realització, en la seva condició de mitjà propi personificat dels seus socis -i entitats dependents o vinculades als mateixos- de les activitats següents que aquestes li encarreguin dins el seu àmbit territorial: - - - L'execució i la gestió de serveis i activitats d'àmbit social, enteses en el sentit de millora del benestar de les persones, prestades directa o indirectament, principalment en l'àmbit de serveis socials d'interès públic per a la gent gran i també en els àmbits de violència masclista i per a la infància. L'estudi, la redacció del projecte i la realització de tota classe d'obres de construcció, millora, conservació i ampliació d'infraestructures socials d'interès públic. L'elaboració d'estudis de consultoria, viabilitat, de finançament i de planificació de tot tipus d'infraestructures i de serveis socials.

b) La realització de les activitats anteriors podrà també dur-se a terme sota qualsevol forma legalment permesa de relació amb les administracions públiques, les entitats del sector públic i la resta de poders adjudicadors dins l'àmbit territorial de Catalunya.

c) La realització en nom i per compte propi de les següents activitats amb caràcter minoritari i sempre amb el límit inferior al 20% recollit a l'article 3 dels presents estatuts dins l'àmbit territorial de Catalunya:

- L'execució i la gestió de serveis i activitats d'àmbit social, enteses en el sentit de millora del benestar de les persones, prestades directa o indirectament, almenys en els àmbits de serveis a gent gran, de violència masclista i per a la infància. Aquests serveis es prestaran sempre que no es doni un conflicte d'interessos amb cap dels socis ni de les entitats que els hi són dependents o vinculades.
- L'elaboració d'estudis de consultoria, viabilitat, de finançament i de planificació de tot tipus d'infraestructures i de serveis socials.
- Desenvolupar i/o comercialitzar, en col·laboració amb altres institucions o empreses privades, si s'escau, productes, aplicacions, tècniques o metodologies d'innovació en l'àmbit dels serveis socials.
- Organitzar jornades, tallers, seminaris i, en general, qualsevol altre esdeveniment formatiu o de divulgació en l'àmbit dels serveis socials.
- Impulsar, establir i/o participar en projectes d'innovació social, tecnològica i de millora de la qualitat en l'àmbit dels serveis socials ja bé sigui per compte propi o bé participant en aliances amb entitats públiques i/o privades, partners tecnològics i científics, amb la finalitat de potenciar col·laboracions en l'àmbit dels serveis socials i la captació de nou coneixement i innovació en el sector.
- Reunir i difondre coneixements sobre qualsevol tema relacionat amb l'àmbit dels serveis socials (indicadors i metodologies de gestió, de qualitat, d'avaluació de resultats, etc.).

Les activitats que SUMAR pot realitzar minoritàriament com a operador privat del mercat no podran en cap cas ésser contràries als interessos dels socis ni dels objectius de la societat.

Totes les activitats es desenvolupen d'acord amb les directrius, les estratègies i els objectius determinats conjuntament pels ens socis de SUMAR, S.L. Les funcions assignades, a més, s'hauran de realitzar de manera que es tingui en compte l'experiència dels responsables polítics i tècnics dels ens socis.

Si alguna de les activitats triades fos de caràcter professional, la societat l'exercirà com a mera intermediadora entre el professional prestador del servei i el consumidor.

Queden excloses de l'objecte social totes aquelles activitats per l'exercici de les quals el TRLSC exigeixi requisits especials que no compleixi aquesta societat.

Si les disposicions legals exigissin per l'exercici d'alguna de les activitats compreses en l'objecte social algun títol professional, o autorització administrativa, o inscripció en Registres Públics, aquestes activitats s'hauran de realitzar per mitjà de la persona que ostenti aquesta titularitat professional, i en el seu cas, no podran iniciar-se abans que s'hagin complerts els requisits administratius exigits.

El Codi Nacional d'Activitat Econòmica (CNAE) que es correspon amb l'activitat principal que desenvolupa la societat són els que segueixen:

- 8710 Assistència en establiments residencials amb cures sanitàries
- 8731 Assistència en establiments residencials per a gent gran
- 8790 Altres activitats d'assistència en establiments residencials
- 8811 Activitats de serveis socials sense allotjament per a gent gran
- 8899 Altres activitats de serveis socials sense allotjament

De manera que, la principal activitat de SUMAR és la gestió de serveis públics dels seus socis a través de la figura de l'encàrrec de gestió, podent desplegar de forma molt minoritària altres activitats vinculades a l'objecte social sota altres sistemes de vinculació, col·laboració o contractació.

Els encàrrecs de gestió que SUMAR rep dels seus socis l'habiliten per a la gestió del servei percebent a canvi el cost de producció del mateix, sense que pugui generar beneficis a l'entitat, tal i com recull **l'article 43 in fine** dels estatuts socials: *En qualsevol cas, la prestació de serveis per encàrrec dels socis a SUMAR en qualitat de mitjà propi no podran en cap cas generar beneficis per la mercantil que únicament podrà percebre compensació per les despeses reals generades per la prestació dels serveis*. En aquesta línia **l'article 44** regula les tarifes i preus pels serveis que presta SUMAR recollint:

Article 44. Tarifes i Preus

L'establiment de les tarifes relatives als encàrrecs de gestió dels socis ha de ser suficient per atendre els costos directes i indirectes generats per la prestació del servei encarregat.

L'anterior és coherent amb el previst a **l'article 32.4 de la LCSP** anteriorment esmentat que també determina que la compensació dels encàrrecs a mitjans propis s'establirà per referència a tarifes aprovades per l'entitat pública de la que depèn el mitjà propi personificat per a les activitats objecte d'encàrrec realitzades, indicant que aquestes tarifes es calcularan de manera que representin els costos reals de realització de les unitats produïdes directament pel mitjà propi.

V.- MARC JURÍDIC REGULADOR DEL PERSONAL DE SUMAR I ESPECIALITATS DE DRET PÚBLIC: PARTICULAR MENCIÓ AL LÍMIT DE LA LPGE

En el marc jurídic exposat fins al moment, el personal de SUMAR com a societat mercantil pública es troba per una banda subjecte a l'ordenament jurídic privat, és a dir, al **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** en aplicació del previst als **articles 211 i 217 del Decret 179/1995 que aprova el Reglament d'Obres Activitats i Serveis** esmentats anteriorment.

Aquests mateixos articles, però, estableixen salvetats de dret públic al règim general de submissió al dret privat. Un dels aspectes de dret públic que apliquen, ve recollit a **l'article 19** de les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat que és el precepte que típicament recull els increments salarials per als salaris públics.

La darrera Llei de Pressupostos Generals de l'Estat aprovada és la **Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023**. Aquesta norma regula al seu **article 19.1** les entitats que constitueixen el sector públic als efectes de l'establert

a la pròpia norma pressupostària, i entre les diverses entitats que esmenta, s'inclou la següent:

f) Las sociedades mercantiles públicas, entendiendo por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones y entidades enumeradas en este artículo sea superior al 50 por ciento. En el sector público estatal se considerarán como tales las reguladas en el artículo 111.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Essent que SUMAR té la condició de societat mercantil pública de capital 100% públic, no hi ha dubtes que, en general, les previsions de la norma pressupostària resulten de plena aplicació a l'entitat com a una de les salvetats de dret públic referides al Reglament d'Obres Activitats i Serveis.

V.- LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La figura jurídica de la Valoració de Llocs de Treball ve recollida al **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** en concret al seu **article 74**:

Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo.

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

Aquesta mateixa norma, a la **disposició adicional primera** recull:

Disposición adicional primera. Ámbito específico de aplicación.

Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica.

En aquest punt doncs, s'aprecia que normativament no existeix una excepcionalitat de dret públic que impliqui la obligatorietat d'una societat mercantil pública d'elaborar una relació de llocs de treball i en conseqüència, un expedient formal de valoració de llocs de treball, sens perjudici que sigui recomanable aproximar el tràmit en la mesura del possible a aquesta figura, en un exercici de transparència i bon govern.

En atenció a l'anterior, s'informa la necessitat que l'expedient de revalorització de llocs de treball que l'entitat endega contingui les motivacions tècniques, econòmiques i jurídiques necessàries a fi i efecte que de forma motivada i transparent es puguin conèixer

els motius que condueixen al resultat final de la mateixa, aplicant en la mesura del possible, els mateixos tràmits que segueixen les valoracions de lloc de treball de l'administració pública, malgrat no siguin imperatius legalment.

VI.- NORMATIVA COMPTABLE I PRESSUPOSTÀRIA

En aquest punt es fa expressa remissió a l' "*Informe sobre los incrementos retributivos a trabajadores de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL por encima del límite de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023*" redactat pel Sr. Julio Gonzalez García, Catedràtic de Dret Públic de la Universidad Complutense de Madrid. S'incorpora aquest informe a l'expedient que actualment tramita SUMAR per a la revaloració de 7 llocs de treball i s'adjunta com **ANNEX 1** al present informe.

Aquest informe desplega una argumentació segons la qual el règim de finançament afectat que tindrien els encàrrecs de gestió que SUMAR rep dels seus socis implica que, l'increment dels salaris dels treballadors adscrits justament a l'execució d'aquests encàrrecs, no té impacte pressupostari a l'entitat, per quan les tarifes de gestió que SUMAR rep tenen sempre per objectiu cobrir els costos de producció del servei, i per tant, no es generen ni beneficis ni dèficits a l'entitat per la gestió dels serveis dels socis, vist que aquests cobriran el cost de producció dels mateixos.

El fonament jurídic d'aquest argumentari es troba en els límits de deute i dèficit públic recollits a l'**article 126 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea**, posteriorment desenvolupats en la normativa del Sistema Europeu de Comptes (**Reglamento (UE) nº 549/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativo al Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales de la Unión Europea**), que es va traduir en la incorporació a l'Ordenament Jurídic Espanyol en virtut de la **Llei Orgànica 2/2012, d'estabilitat pressupostària**.

Recull l'informe de referència que el **paràgraf 4.118 del Reglament SEC 2010** disposa "*Las transferencias corrientes entre administraciones públicas (D.73) no incluyen las operaciones realizadas en nombre de otra unidad, que se registran una sola vez en las cuentas, en los recursos de la unidad beneficiaria en cuyo nombre se ha efectuado la operación.*"

També recull al **paràgraf 178**: "*... cuando una unidad realiza una operación en nombre de otra unidad (la principal) y está financiada por ésta, la operación se registra únicamente en las cuentas de la unidad principal*".

Tot l'anterior per deixar constància, segons informa el Sr. Gonzalez, que el cost dels encàrrecs de gestió, que són operacions realitzades per SUMAR en nom d'una altra entitat (el soci) computen una única vegada a nivell de deute, i no pas dues, i que, aquest còmput

s'ubica en tot cas en l'entitat principal, és a dir, el soci que fa l'encàrrec. I per tant, tenen un saldo neutre en el pressupost de SUMAR.

Admet l'informe que, si bé és cert que la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat no contempla de forma específica el supòsit en què una administració està executant un servei per compte d'una altra, també és cert que **l'article 288 del Tractat de Funcionament de la UE** determina que el Reglament Comunitari és obligatori en tots els seus elements i directament aplicable a cada estat membre.

De tot l'anterior infereix l'informe que, un increment de salaris del personal de SUMAR que treballa als serveis que l'entitat gestiona a través d'encàrrecs de gestió i per tant, per compte dels socis titulars dels mateixos, no té impacte pressupostari i per tant, tampoc afecta l'estabilitat pressupostària de SUMAR.

Vindria doncs l'informe a justificar que, el cas del finançament afectat dels encàrrecs de gestió seria una excepció a la regla general de desafecció pressupostària recollida a **l'article 165.2 de la Llei de les Hisendes Locals, aprovada pel Decret Legislatiu 2/2004**.

La Intervenció General de l'Estat té publicada la "*Guía de principios contables públicos*" quin DOCUMENT 8: "*Gastos con financiación afectada*" desenvolupa amb detall aquesta figura.

El règim de compensacions que SUMAR rep dels socis quan gestiona els seus serveis socials, que inclouen la retribució del personal de l'entitat que treballa justament a aquests serveis, respecten les característiques i requisits que aquest document desplega:

"A los efectos de este documento, se identificará como un gasto con financiación afectada a toda aquella unidad de gasto presupuestario que. Bien por su naturaleza o condiciones específicas, bien como consecuencia de convenios entre la entidad responsable de su ejecución y cualesquiera otras entidades, de carácter público o privado – se financie, en todo o en parte, mediante recursos concretos que en el caso de no realizarse el gasto presupuestario no podrían percibirse o, si se hubiesen percibido, deberían destinarse a la financiación de otras unidades de gasto de similar naturaleza o, en su caso, ser objeto de reintegro a los agentes que los aportaron."

De fet, la configuració de les despeses que es financen amb ingressos finalistes i que venen recollides a la **Llei Orgànica 2/2012 d'Estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera** reforça l'exposat sobre el finançament afectat donat el funcionament coherent i similar als efectes de considerar quines quantitat seran considerades com a deute als efectes d'aplicació de la regla de la despesa. Així **l'article 12.2** d'aquesta norma, que regula la Regla de la Despesa, determina:

2. Se entenderá por gasto computable a los efectos previstos en el apartado anterior, los empleos no financieros definidos en términos del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales, excluidos los intereses de la deuda, el gasto no discrecional en prestaciones por desempleo, la parte del gasto financiado con fondos finalistas procedentes de la Unión Europea o de otras Administraciones Públicas y las transferencias a las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales vinculadas a los sistemas de financiación.

Tal i com s'exposa a l'informe del Director Financer de SUMAR i també a l'informe jurídic del Sr. Gonzalez García, els encàrrecs de gestió venen finançats per Administracions Públiques sòcies de SUMAR que són les que efectivament assumeixen el cost de producció dels seus serveis.

Al seu temps, els ingressos que rep SUMAR dels seus socis provenen de forma majoritària del sistema de finançament autonòmic dels serveis socials públics tant en el cas dels serveis de residència i centres diürns, com en el cas del servei d'ajuda a domicili. Aspecte que ve detallat i referenciat a l'Informe Social del Director General de l'entitat.

Tant és així que cal portar a col·lació les Ordres de Preus Públics que el Departament de Drets Socials ha aprovat per als serveis especialitzats de residència, entre d'altres, per els exercicis 2024 i 2025 en els que, de forma expressa, estableix la obligació de les entitats que reben aquest finançament d'incrementar els salaris dels professionals que hi treballen:

ORDRE DSI/220/2024, de 31 d'octubre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública recollia ja:

"Els preus dels serveis de la Xarxa es fixen en funció del cost de referència i els mòduls que estableixen, entre d'altres, la Cartera de serveis socials i les disposicions que la desenvolupen i modifiquen. Tot i això, les entitats proveïdores de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública experimenten, des de fa anys, un desajust creixent entre el volum de finançament públic i els costos de la prestació dels serveis. Tot i que els nivells de finançament s'han incrementat els anys 2022 i 2023 amb ordres d'increment de preus que han ajudat a mantenir sostenible el sistema, la realitat ha demostrat que aquests ajustos no han estat suficients. Aquesta situació impacta especialment en les persones treballadores que atenen la gent en situació de vulnerabilitat, majoritàriament dones, amb unes retribucions més baixes que les d'altres persones treballadores amb funcions similars. En aquest sentit, destaca la diferència salarial de fins al 40% entre el conveni públic de residències i altres convenis del sector.

Les organitzacions empresarials i socials i les associacions del sector coincideixen en la necessitat de reforçar el sistema públic de serveis socials propi de Catalunya més enllà de la conjuntura política. En concret, el consens és àmpliament majoritari pel que fa a l'adopció de mesures d'equiparació salarial que reverteixin en la captació i fidelització dels professionals, en l'harmonització de les condicions laborals entre les persones

*treballadores del sector social i sanitari. Aquesta demanda encaixa amb l'interès del Govern de Catalunya d'enfortir els serveis socials i la qualitat en la seva prestació a la ciutadania, en els termes que preveu la disposició addicional catorzena de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials.
(...)*

Tenint en compte la situació que s'ha descrit i d'acord amb la voluntat i la planificació estratègica del Govern, cal traslladar aquestes millores en el finançament amb l'objectiu de garantir la continuïtat de l'atenció, la sostenibilitat del sistema i impulsar la millora de la qualitat de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública. Així mateix, cal millorar les condicions laborals de les persones treballadores del sector avançant cap a un salari mínim del sector social, l'equiparació retributiva amb el sector sanitari i el públic, així com la definició d'una carrera professional horitzontal, la formació i la disponibilitat lingüística.

En aquesta línia, la mesura que preveu aquesta disposició normativa és el resultat del diàleg entre l'Administració i el sector. Un diàleg que ha culminat en l'Addenda a l'Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya, signada el 19 d'abril de 2024. L'Addenda amplia els compromisos que estableix l'acord original. D'una banda, les parts signants reconeixen les dificultats del sector social per atraure i mantenir professionals i, de l'altra, acorden vincular un increment addicional del 5% en les tarifes per millorar els salaris de les persones treballadores.

En virtut d'aquesta addenda, el Departament de Drets Socials i Inclusió es compromet a incrementar els preus del 2024 en un 5%, amb efectes retroactius a l'1 de gener del 2024. Alhora, les patronals es comprometen a traslladar l'increment de les tarifes a les millores en les condicions laborals, tal com estipula l'acord original. Aquest increment salarial pot contribuir a establir un salari mínim en el sector, equiparar els salaris amb altres sectors com el sanitari i crear una estructura de carrera que recompensi de manera efectiva la formació i la qualificació de les persones treballadores. Així mateix, aquest percentatge no és exclusiu, ja que en determinats casos l'import de la tarifa s'estableix com a resultat de les anàlisis de costos dels serveis de la Xarxa que també porta a terme el Departament de Drets Socials i Inclusió.

L'increment que recull l'Ordre és del 5% en la majoria dels serveis, tret d'aquelles situacions excepcionals en què s'ha considerat necessari aplicar un increment d'acord amb un estudi de costos previs i algunes situacions en les quals s'han hagut de regularitzar situacions prèvies que suposen un increment diferent del 5%.

Diu l'article 3 d'aquesta Ordre:

Article 3 L'increment de les tarifes i els preus que consten en aquesta Ordre té per finalitat millorar les condicions laborals de les persones professionals que treballen a la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública com també millorar la qualitat del servei que es presta a la ciutadania.

DSI/197/2025, de 14 de novembre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública
<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=1029637>:

Així mateix, cal millorar les condicions laborals de les persones treballadores del sector i avançar cap a un salari mínim del sector social, l'equiparació retributiva amb el sector sanitari i el públic, així com la definició d'una carrera professional horitzontal, la formació i la disponibilitat lingüística.

En aquesta línia, la mesura que preveu aquesta disposició normativa és el resultat del diàleg entre l'Administració i el sector. Un diàleg que ha culminat en la segona addenda de 2025 a l'Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya, signada el 25 de juny de 2025. Aquesta addenda amplia els compromisos de l'acord original: d'una banda, les parts signants reconeixen les dificultats del sector social per atraure i mantenir professionals; de l'altra, acorden vincular un increment addicional del 5% en les tarifes per millorar els salaris dels treballadors i treballadores.

En virtut d'aquesta addenda, el Departament de Drets Socials i Inclusió es compromet a incrementar els preus del 2025 en un 5%, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2025. Alhora, les patronals i els sindicats es comprometen a traslladar aquest augment als costos laborals, destinant-ne un 4% a salaris i un 1% a altres despeses associades. L'addenda també incorpora mecanismes de seguiment i control per garantir que l'increment impacta efectivament en les nòmines dels professionals.

L'Acord Sectorial¹ al que aquest Preàmbul fa referència al seu pacte Segon també fa referència als increments retributius del sector en els següents termes:

Segon. Increment de preus i millora salarial.

D'acord amb el que es menciona a l'Expositiu Tres del present Protocol, en virtut de la recent aprovada Llei dels Pressupostos 2023, el Departament de Drets Socials incrementarà de forma lineal en un 4% el cost de referència dels Serveis Socials inclosos a l'Annex 1 del present Protocol.

Amb l'objectiu compartit de millorar la qualitat dels serveis socials que es presten per part de les entitats socials a les persones usuàries, les Parts convenen que aquest increment repercuteixi, entre altres, en la millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector, en el marc de la negociació col·lectiva sectorial que correspongui en cada cas. En aquest sentit les Patronals es comprometen a traslladar l'increment de tarifes a una millora salarial de forma, com a mínim, proporcional. És a dir, traslladant els increments percebuts per la millora de tarifes a salaris, com a mínim, en el mateix percentatge que suposa la massa salarial en el total dels seus costos en els serveis objecte

¹ Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya d'1 de juny de 2023: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.acra.cat/acord-sectorial-de-bases-per-a-la-construcci%C3%B3-d-un-sistema-de-serveis-socials-propi-de-catalunya_946038.pdf

d'aquest acord. Això no obstant aquells convenis col·lectius i/o entitats que durant l'exercici 2023 hagin procedit a increments equivalents en les percepcions salarials no restaran obligades a nous increments.

Les entitats proveïdores dels serveis es comprometen a efectuar, durant el 2023, els increments de les percepcions salarials, i es faran d'acord amb la normativa vigent o mitjançant la negociació col·lectiva sectorial corresponent.

Igualment, es procedirà a revisar, amb el mateix objectiu percentatge els corresponents contractes per als centres de gestió delegada.

Per portar a terme l'aplicació del l'increment dels costos de referència, el Departament de Drets Socials publicarà, durant el mes de juny de 2023, la corresponent Ordre d'actualització del cost de referència dels Serveis Socials, així com de determinats serveis que figurin inscrits en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials (RESES) com a serveis experimentals.

Conseqüentment amb allò estipulat, l'Ordre d'actualització s'augmentarà en un 4% lineal a tots els serveis el cost de referència dels mateixos que es relacionen en l'annex d'aquest Protocol i s'aplicarà amb retroactivitat des de 1'1 de gener de 2023. Igualment, es procedirà a revisar, amb el mateix objectiu i percentatge, els corresponents contractes per als centres de gestió delegada sempre i quan la normativa vigent aplicable als mateixos ho permeti.

Durant l'any 2023 es farà una revisió dels imports de les prestacions econòmiques vinculades (PEV) destinades a persones usuàries, per tal de millorar-ne la progressivitat i amb un increment mitjà del 15%.

A aquest acord sectorial s'han incorporat fins a dues addendes. La darrera fou signada el dia **25 de juny de 2025** i contenia els compromisos dels agents del sector per incrementar els salaris i la coordinació amb el propi Govern de la Generalitat per a fer-ho. Contemplant-se el següent acord:

Sisè.- El Departament de Drets Socials i Inclusió, en aquelles entitats on es detecti que la massa salarial no s'ha incrementat en la proporció pactada, seguint l'establert a l'avaluació del grau d'acompliment en el pacte cinquè, practicarà d'ofici una retenció del mateix import del valor de l'increment si l'entitat no ha aportat la documentació que demostrï que es compleix amb el compromís.

De manera que aquest mecanisme acredita el grau d'alineació del Govern català amb el problema sectorial ja que **vincula prescriptivament el finançament públic a l'efectiu increment de salaris**, podent verificar l'assoliment d'aquest incentiu o altrament, retenir els imports del valor de l'increment.

L'informe social del Director General de SUMAR evidencia el Pla de Xoc dissenyat pel Govern de la Generalitat i l'estudi de l'impacte econòmic que han de tenir els increments retributius plantejats per al sector dels serveis socials els propers anys, definint ja unes clares línies d'actuació.

La recent aprovada **Llei 10/2025, de 26 de novembre, de l'Agència d'Atenció Integrada Social i Sanitària de Catalunya**, recull a la **disposició addicional sisena**:

Sisena. Equiparació de les condicions laborals en els àmbits social i sanitari

Amb la finalitat de garantir una prestació integral, coherent i de qualitat dels serveis d'atenció a les persones, el Govern ha de:

a) Promoure, en el marc de les seves competències i d'una manera progressiva, l'equiparació de les condicions laborals dels professionals de l'àmbit social i de l'àmbit sanitari que desenvolupen funcions equivalents o complementàries en la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública i el sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya.

b) Impulsar els instruments normatius i organitzatius necessaris i elaborar un pla pressupostari per a assolir una convergència gradual en matèria de retribucions, jornada, estabilitat laboral, dimensions de la plantilla, desenvolupament professional i drets laborals en els àmbits social i sanitari, tenint en compte les especificitats de cada sector i respectant la negociació col·lectiva, a fi d'avançar cap a la unificació de l'espai de negociació col·lectiva i dels convenis.

c) Dur a terme l'equiparació de les condicions laborals dels professionals de l'àmbit social i de l'àmbit sanitari d'acord amb un pla d'acció pluriennal que ha d'establir els objectius i els terminis d'implantació, amb la participació dels agents socials, les corporacions i col·legis professionals i els departaments competents en matèria de serveis socials i de salut.

De tot l'exposat, i fent de nou remissió a les Conclusions de l'esmentat informe, no semblaria un obstacle que, un expedient de revalorització dels llocs de treball de SUMAR, fet a imatge i semblança dels que efectua l'administració pública, i que contingui la motivació tècnica, econòmica i jurídica suficient per a la ponderació econòmica de les funcions concretes dels llocs de treball que són objecte d'anàlisi, pogués eventualment superar el límit anual d'increment de salaris públics de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per ésser considerat despesa vinculada a un finançament afectat, que no té impacte pressupostari ni pròpiament la consideració de despesa en l'entitat SUMAR, que gestiona els serveis dels seus socis amb indemnitat pressupostària.

VII.- PROCEDIMENT PER A L'APROVACIÓ DE LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Vist que SUMAR és una societat mercantil de responsabilitat limitada i que, no existeixen excepcionalitats de dret públic en allò relatiu a l'eventual acord d'una valoració de llocs de treball segons s'ha exposat anteriorment, el procediment a seguir a aquest efecte, és el que estableix el **Decret Legislatiu 1/2010 que aprova la Llei de Societats de Capital** que regula el funcionament dels òrgans de Govern societaris (Consell d'Administració i Junta General de Socis) més el que prevegin específicament els estatuts de la societat.

Així l'**article 28 dels Estatuts de SUMAR** recull que el Consell d'Administració:

Article 28. Facultats del Consell d'Administració

El Consell d'Administració podrà fer i dur a terme tot allò que estigui comprès en l'objecte social, així com també exercitar totes aquelles facultats que no estiguin expressament reservades per llei o per aquests estatuts a la Junta General i a la Comissió Executiva de Control Conjunt

Al seu temps, l'**article 14** determina la facultat de la Junta General de socis de censurar la gestió social i aprovar-ne els comptes.

Vist que SUMAR no havia realitzat des de la seva constitució l'any 2008 fins a la present data cap expedient de Valoració de Llocs de Treball, vist l'impacte econòmic que aquest acord tindrà en els socis que tenen encàrrecs de gestió formalitzats a SUMAR, malgrat aquest import pugui haver estat pactat i informat prèviament i inclòs precautoriament al pressupost 2026, es considera que l'expedient reuneix prou transcendència (per la seva singularitat) com perquè sigui aprovat primerament per el Consell d'Administració i posteriorment per la Junta General de socis de l'entitat. Aquest procediment resulta el més prudent, transparent i garantista ja que permet a tots els socis de l'entitat disposar de l'expedient complet, de tota la informació reunida i exercir en darrer terme el control conjunt que els socis d'un mitjà propi han de poder exercir sobre el mateix en virtut del previst a l'article 32.4 de la LCSP.

Recordem aquí que, de conformitat amb l'**article 23.2 dels Estatuts** recull un sistema de majories reforçat amb caràcter ordinari per a qualsevol acord de la Junta General de socis recollint:

Els acords de la Junta General s'adoptaran per la majoria dels vots vàlidament emesos, sempre que representin com a mínim un terç dels vots corresponents a les participacions en què es divideix el capital social, i que a més, comptin amb el vot favorable d'un número de socis que representin almenys el 50% del total número de socis de la societat. No es computaran els vots en blanc.

El que es tradueix en la necessitat de participació activa dels socis molt més enllà del funcionament estàndard recollit a la Llei de Societats de Capital exigint una major i molt més intensa implicació en els afers socials, que legitima i justifica l'autèntic control que els socis exerceixen conjuntament sobre l'entitat. Vist que a la data d'emissió del present informe la societat compta amb **71 socis**, per a la presa de **qualsevol** acord de la Junta General, dels que NO requereixen de majoria qualificada, caldrà que votin a favor almenys un nombre mínim de 36 administracions.

VIII.- POSICIONS LABORALS AFECTADES PER LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I DESPLEGAMENT MOTIVACIONAL DE LA PROPOSTA D'ACORD ALS ÒRGANS DE GOVERN SOCIETARIS.

L'expedient de Valoració de Llocs de treball es planteja per a 7 posicions que són: Treballadora Familiar i Auxiliar de la Llar del SAD (sota el Conveni Col·lectiu **RESOLUCIÓ TSF/2699/2020, de 20 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999)**, gerocultora, cuinera, conductor, auxiliar de neteja i auxiliar de cuina dels serveis de Residència i/o Centres de Serveis Diürns inclosos al Conveni Col·lectiu GERCAT. (**RESOLUCIÓ EMT/3758/2021, de 20 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021)**)

L'expedient, tal com s'ha anat exposant, incorpora els següents documents:

- ✓ Informe Social del Director General de SUMAR
- ✓ Informe del Director de Gestió de Persones
- ✓ Informe de *CGP Consultores de Gestión Pública, SL*
- ✓ Informe econòmic del Director Financer
- ✓ Informe de la Directora del Servei d'Ajuda a Domicili
- ✓ Informe jurídic del Sr. Julio Gonzalez García, Catedràtic de Dret Públic de la Universitat Complutense de Madrid
- ✓ El present informe jurídic intern

De la documentació esmentada en destaquem la motivació d'inici i desenvolupament de l'expedient que consta exposada a l'Informe Social de la Direcció General que justifica objectivament el difícil moment en el que es troba el sector a nivell de personal, connectant aquest fet amb la realitat demogràfica del país, i la previsió d'increment alarmant de població envellida a qui caldrà atendre els propers anys. Descriu també l'informe les mesures que el Govern conjuntament amb els actors socials més rellevants està duent a terme per a la millora simultània de la qualitat dels serveis i també de les condicions laborals dels professionals del sector, sobretot en comparació amb d'altres àmbits.

L'informe del Director de Recursos Humans justifica que les 7 posicions de referència són les que tenen les retribucions més baixes de l'entitat, essent que, des de l'inici d'activitat de la societat han incrementat únicament els percentatges aprovats per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o els imports que han vingut essent reconeguts com a Salari Mínim Interprofessional. Perquè algunes d'aquestes categories quedaven per sota de l'SMI en ocasions, malgrat els increments LPGE. Així mateix proposa aquest informe la

progrèssió temporal durant la qual es desplegarà l'increment retributiu que es planteja d'entrada al llarg de les anualitats 2026-2031.

L'informe de CGP valora professionalment les 7 posicions afectades motivant extensament el seu treball, i connectant-lo també amb les referències retributives de sector previstes per als propers anys, en un esforç de compensar la iniquitat externa existent entre els salaris de SUMAR i els del sector en general. Essent a més que, aquests es troben objectivament per sota dels que s'ofereixen al sector salut i que són el referent al que el Govern de la Generalitat pretén arribar per garantir la continuïtat i qualitat dels serveis socials en general.

El Director Financer de SUMAR informa de la sostenibilitat pressupostària de la mesura per quan es durà a terme amb finançament afectat provinent dels encàrrecs de gestió que els socis formalitzen a l'entitat, essent que s'ha informat als mateixos dels imports que implica l'increment proposat per la valoració de llocs de treball de cara a l'exercici 2026 de manera prudencial. Exposant així mateix la comptabilitat analítica que duu a terme l'entitat i que permet controlar separatament l'ingrés i la despesa provinent dels encàrrecs de gestió.

L'informe de la Directora del SAD té per finalitat justificar la suspensió de l'expedient d'adequació retributiva singular tramitat l'any 2022 i que tenia per objectiu el desplegament del model de SAD centrat en la persona. Aquesta interrupció vindria motivada justament per l'empitjorament de la situació dels professionals al sector que implica la impossibilitat d'incorporar nous requeriments tècnics i de qualitat. Procedint-se en tot cas a fer la Valoració de Llocs de Treball efectuada per CGP.

De tot l'anterior, quina exposició s'ha fet de forma succinta, però que consta desenvolupat abastament als documents esmentats, més la incorporació a l'expedient del criteri jurídic expert del Sr. Julio Gonzalez Garcia, condueixen als qui subscrivim aquest informe a considerar que existeix una motivació suficient i acurada, que de forma transparent posa de manifest les motivacions que duen a l'entitat a fer la proposta d'acord, el sistema de càlcul emprat per arribar als imports finals proposats, la temporalitat en la que es vol dur a terme l'increment, la sostenibilitat pressupostària de la mesura, que justifica la proposta d'acord que es presentarà al Consell d'Administració primer i després a la Junta General de SUMAR.

IX.- CONCLUSIONS

- ✓ S'acredita una situació d'inequitat salarial externa de SUMAR vers el sector privat de serveis socials i del sector privat en comparació amb el sector públic, especialment el sector salut.

- ✓ SUMAR pot modificar la retribució dels seus professionals per la via d'un expedient de valoració de llocs de treball, sempre que aquest incorpori una motivació suficient i el detall del sistema de valoració de forma transparent.
- ✓ L'entitat disposa de solvència econòmica suficient per fer front a aquest increment vist que el mateix no té impacte pressupostari en l'entitat doncs es sufraga amb el finançament afectat que prové dels encàrrecs de gestió dels socis a través de les tarifes de compensació de producció del servei. Essent que qualsevol excedent és retornat i qualsevol dèficit és recuperat. Existeix indemnitat pressupostària per SUMAR en els encàrrecs de gestió.
- ✓ Tot el personal afectat per l'expedient de valoració de llocs de treball pertany a serveis territorials gestionats per SUMAR i per tant, la seva retribució econòmica es troba compresa dins les compensacions dels diferents encàrrecs de gestió.
- ✓ El finançament autonòmic dels serveis socials incrementa també la seva dotació governamental de forma que els socis de SUMAR veuran també incrementat el finançament que reben pels serveis que després encarreguen a SUMAR, amb la obligació de vetllar pel destí finalista d'aquests increments cap a la millora retributiva dels professionals. L'incompliment d'aquest mandat pot implicar la retenció de part del finançament autonòmic cap a l'administració local.
- ✓ Existeix una motivació detallada en els diferents informes incorporats a l'expedient a nivell social, de recursos humans, econòmico-financer, tècnic i jurídic, especialment reforçat per l'informe del Catedràtic Sr. Julio González reiteradament esmentat al llarg del present escrit. Existeix també un estudi justificat del sistema de valoració i càlcul emprat per a la revisió salarial.
- ✓ El Director General, amb el conjunt d'informes que conformen l'expedient, presentarà proposta al Consell d'Administració de SUMAR el dia 17 de desembre a fi i efecte que pugui aprovar l'expedient i acordar els increments econòmics proposats. I el Consell d'Administració, sotmetrà al seu temps l'expedient i l'acord a la Junta General que es celebra el mateix dia i que a data d'avui es troba ja convocada. El Consell d'Administració ha estat puntualment informat de la tramitació de l'expedient i de les circumstàncies que el motivaven a les sessions mensuals de octubre i novembre, en la que el Catedràtic Sr. Julio Gonzalez va exposar directament als Srs. Consellers el contingut del seu informe i en va resoldre els dubtes.
- ✓ SUMAR haurà enviat tant als consellers com als socis de la Junta General la documentació de l'expedient amb antelació suficient perquè puguin prendre ple coneixement de la proposta, que també s'exposarà i es debatrà durant la sessió, vist que és l'únic punt de l'ordre del dia. Pel que la Junta General decidirà sobre l'increment econòmic el proper dia 17 de desembre.

- ✓ En aquest cas, i a criteri de qui sotassigna aquest informe, s'hauria donat compliment a tots els requeriments normatius substantius i procedimentals necessaris per a la validesa de l'acord.

De tot el que se'n deixa constància a la data de la signatura digital.

Jordi Turon
Serra - DNI
40326600X
(TCAT)

Signat digitalment
per Jordi Turon
Serra - DNI
40326600X (TCAT)
Data: 2025.12.10
12:54:27 +01'00'

Jordi Turon i Serra
Secretari del Consell d'Administració
SUMAR, Serveis Públics d'Acció
Social de Catalunya MP, SL

Helena Hugas
Garriga - DNI
40343221W
(TCAT)

Firmado digitalmente
por Helena Hugas
Garriga - DNI
40343221W (TCAT)
Fecha: 2025.12.10
12:47:06 +01'00'

Helena Hugas i Garriga
Directora Jurídica
SUMAR, Serveis Públics d'Acció
Social de Catalunya MP, SL

INFORME SOCIAL: ANÀLISI DE LA SITUACIÓ RETRIBUTIVA AL SECTOR SERVEIS SOCIALS. ESPECIAL MENCIÓ DELS SERVEIS ADREÇATS A LA GENT GRAN, VIOLÈNCIA DE GÈNERE I INFÀNCIA EN RELACIÓ AL PERSONAL DE SUMAR.

ESTANIS VAYREDA i PUIGVERT, Director General de **SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL**, en la forma més pertinent, emeto el present **INFORME** d'anàlisi de la situació retributiva al sector serveis socials amb especial atenció als serveis adreçats a la gent gran, víctimes de violència de gènere i infància, posant el focus d'atenció en el moment demogràfic que actualment viu el país, com aquest s'interrelaciona amb la necessitat de més i millors professionals en el sector social i de les cures i com aquesta situació impacta en el personal de SUMAR.

1. SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL

SUMAR és una societat mercantil pública plurilocal propietat a data d'avui de 66 administracions locals de Catalunya. Aquesta entitat té com a principal objecte social la gestió de serveis socials titularitat dels seus socis com a mitjà propi dels mateixos. Aquesta gestió s'instrumenta a través dels encàrrecs de gestió que els socis fan a l'entitat per a cada servei concret.

Actualment, els àmbits d'actuació estan focalitzats en la gestió dels següents serveis titularitat dels socis:

- ✓ Residència assistida (15)
- ✓ Llar Residència (2)
- ✓ Centre de Dia (3 CD independents i 13 integrats en Residència assistida)
- ✓ Servei d'Atenció a la Gent Gran en Àmbit Rural (17)
- ✓ Servei d'Ajuda a Domicili -SAD- (17)
- ✓ Servei d'Envel·liment Actiu (8)
- ✓ Servei d'Intervenció Socioeducativa (3)

La gestió d'aquests serveis es fa sempre a través d'un encàrrec de gestió del titular cap a SUMAR que implica la compensació econòmica del cost de producció del servei segons requereix la normativa¹. Pel cas que es produeixi algun excedent, aquest és posat a disposició del titular.

¹ Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic article 32.2 *in fine*: "La compensación se establecerá por referencia a tarifas aprobadas por la entidad pública de la que depende el medio propio personificado para las actividades objeto de encargo realizadas por el medio propio directamente y, en la forma que reglamentariamente se determine, atendiendo al coste efectivo soportado por el medio propio para las actividades objeto del encargo que se subcontraten con empresarios particulares en los casos en que este coste sea inferior al resultante de aplicar las tarifas a las actividades subcontratadas.

Al seu temps, el titular rep també en els casos de Residència Assistida, Llar Residència, Centre de Dia i SAIAR finançament de la Generalitat de Catalunya per a cada plaça pública del servei. Aquest finançament es percep arrel de Convenis Administratius de Finançament signats entre la Generalitat i cadascuna de les administracions públiques titulars d'un servei quin import s'aprova anualment a través d'una Ordre de Preus Públics².

També té finançament autonòmic el servei de SAD a través del contracte programa que aprova cada 4 anys la Generalitat de Catalunya i que estableix un import/hora que és transferit als titulars en funció de les hores de SAD realitzades.³

De forma que, els serveis que s'han relacionat, es gestionen per a les administracions sòcies titulars, percebent el cost total de producció del servei. I els titulars, al seu temps, perceben també part de finançament autonòmic de la Generalitat per a la sostenibilitat dels mateixos, segons preveu la pròpia normativa d'aplicació.

De forma minoritària en relació amb el conjunt de la seva activitat, SUMAR també gestiona serveis titularitat de la Generalitat de Catalunya a través de la figura del concert social o gestió delegada. En concret els serveis de:

- ✓ Servei d'Acollida i Recuperació de Víctimes de Violència de Gènere (2)

Dichas tarifas se calcularán de manera que representen los costes reales de realización de las unidades producidas directamente por el medio propio."

² Llei 12/2007 de Serveis Socials Article 63: "Article 63. Finançament dels serveis socials especialitzats
1. El finançament dels serveis socials especialitzats correspon a l'administració o l'entitat que n'és titular. 2. Cada administració pública titular de serveis socials especialitzats ha de decidir el sistema de provisió dels serveis, dins del marc reglamentari, d'acord amb criteris d'economia, eficiència i eficàcia. 3. La Generalitat ha de finançar els serveis socials especialitzats corresponents a prestacions garantides a tots els titulars de serveis acreditats dins la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública, d'acord amb els mòduls que fixen el Pla estratègic de serveis socials i la Cartera de serveis socials. 4. La Generalitat ha de fixar en la Cartera de serveis socials el mòdul social i, si escau, el copagament per a cada tipus de servei social especialitzat. 5. S'entén per mòdul social el cost dels serveis d'atenció personal, educativa i social que són sempre a càrrec de l'Administració.

³ Llei 12/2007 de Serveis Socials Article 62.2: "Finançament dels serveis socials bàsics: 2. L'aportació de la Generalitat al finançament dels serveis socials bàsics s'ha de fixar en els seus pressupostos, d'acord amb el Pla estratègic de serveis socials. Aquesta aportació s'ha d'establir mitjançant un conveni quadriennal amb la corporació local titular de l'àrea bàsica de serveis socials que ha d'incloure la transferència per al finançament dels serveis socials bàsics de la cartera de serveis socials que presti l'ens local, inclosos els serveis socials experimentals promoguts pels ens locals que hagi autoritzat el departament competent en matèria de serveis socials, i aquelles altres transferències necessàries que s'acordin perquè els ens locals puguin desenvolupar les funcions pròpies dels serveis socials bàsics previstes en l'article 17. Aquesta aportació no pot ser inferior, en cap cas, al 66% del cost dels equips de serveis socials bàsics, dels programes i projectes i dels serveis d'ajuda a domicili i de teleassistència que el pla i la cartera estableixen per a l'àmbit territorial de cada àrea bàsica de serveis socials. En el cas dels serveis socials experimentals, s'ha de prendre com a referència el cost del servei que s'hagi justificat en la descripció del servei i que hagi estat autoritzat."

- ✓ Servei Tècnic de Punt de Trobada (8)
- ✓ Servei d'Intervenció Especialitzada (2)

En aquests casos, es percep finançament autonòmic de forma directa de la Generalitat de Catalunya, a través de l'instrument del concert social o gestió delegada. Compensació que està en qualsevol cas cridada a ésser suficient per a la cobertura dels costos de producció del servei segons la normativa d'aplicació recollida al **Decret 69/2020, d'acreditació, concert social i gestió delegada en la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública**⁴.

SUMAR, com a mitjà propi dels seus socs, té prohibit per llei generar beneficis o marges comercials, estant únicament autoritzat a percebre com a compensació per la gestió dels serveis dels socs, el cost de producció del servei. L'entitat no rep finançament de cap altra font per a dur a terme la seva activitat.

2. Situació del mercat laboral dels professionals de serveis socials

L'article 43 de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials, estableix que l'organització del Sistema Públic de Serveis Socials ha de tenir prou personal amb la formació, la titulació, els coneixements, l'estabilitat laboral, la capacitat, el reconeixement social i laboral i les aptituds que calguin per garantir l'eficiència i l'eficàcia en la prestació dels serveis socials.

No obstant l'anterior, és una realitat indiscutida que l'actual situació del mercat laboral no reuneix els condicionants necessaris per donar compliment a la previsió de la Llei de Serveis Socials:

- 1) Els professionals dels serveis socials es troben infraretribuïts
- 2) El sector fa front a una importantíssima manca de professionals
- 3) Altres aspectes de l'actual mercat laboral que penalitzen la incorporació de més professionals al sector serveis socials

2.1 Els professionals dels serveis socials es troben infraretribuïts

⁴ Decret 69/2020, Article 22: "Preus del concert social i de la gestió delegada. 22.1 El preu del concert social és el cost de referència que estableix la Cartera de serveis socials o les disposicions que s'han dictat a aquest efecte, segons la tipologia de servei. El preu de la gestió delegada s'estableix en funció del cost de referència de la Cartera de serveis socials o de les disposicions que s'han dictat a aquest efecte segons la tipologia de servei, adaptat a les característiques específiques de cada servei i establiment social. 22.2 Els preus del concert social o de la gestió delegada es poden revisar d'acord amb l'actualització que es faci del cost de la Cartera de serveis socials. 22.3 Mentre presti efectivament el servei social i disposi de la deguda acreditació, l'administració pública competent ha d'abonar a l'entitat proveïdora de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública el preu del concert social o de la gestió delegada en els termes que estableixi la convocatòria pública de provisió corresponent o, si escau, el preu actualitzat posteriorment mitjançant una disposició normativa de caràcter general dictada per les administracions públiques competents en matèria de serveis socials, en els 30 dies següents a la data d'aprovació dels documents que acreditin la conformitat amb els serveis prestats.

Els professionals del sector serveis socials es troben infraretribuïts en comparació als salaris d'altres sectors que realitzen les mateixes o equiparables funcions. Aquesta realitat ha estat expressament reconeguda pel legislador autonòmic quan introdueix la **disposició addicional catorzena a la Llei 12/2007 de Serveis socials mitjançant la Llei 5/2020 de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient** mitjançant l'article 166.3.

Aquesta norma introdueix doncs el següent precepte:

Disposició addicional Catorzena

Equiparació laboral del professionals de la xarxa concertada de serveis socials d'atenció a la dependència.

El Govern ha d'aprovar, en el termini de quatre anys, un escenari de recursos plurianual que permeti tendir progressivament a l'equiparació de les condicions laborals del professionals de la xarxa concertada de serveis socials d'atenció a la dependència amb les de la resta de personal de la xarxa de serveis socials de gestió directa.

També trobem aquest reconeixement a les Ordres de Preus Públics de serveis socials dels dos darrers exercicis. Així, el Preàmbul de l'**ORDRE DSI/220/2024, de 31 d'octubre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública** recollia ja:

Els preus dels serveis de la Xarxa es fixen en funció del cost de referència i els mòduls que estableixen, entre d'altres, la Cartera de serveis socials i les disposicions que la desenvolupen i modifiquen. Tot i això, les entitats proveïdores de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública experimenten, des de fa anys, un desajust creixent entre el volum de finançament públic i els costos de la prestació dels serveis. Tot i que els nivells de finançament s'han incrementat els anys 2022 i 2023 amb ordres d'increment de preus que han ajudat a mantenir sostenible el sistema, la realitat ha demostrat que aquests ajustos no han estat suficients. Aquesta situació impacta especialment en les persones treballadores que atenen la gent en situació de vulnerabilitat, majoritàriament dones, amb unes retribucions més baixes que les d'altres persones treballadores amb funcions similars. En aquest sentit, destaca la diferència salarial de fins al 40% entre el conveni públic de residències i altres convenis del sector.

Les organitzacions empresarials i socials i les associacions del sector coincideixen en la necessitat de reforçar el sistema públic de serveis socials propi de Catalunya més enllà de la conjuntura política. En concret, el consens és àmpliament majoritari pel que fa a l'adopció de mesures d'equiparació salarial que reverteixin en la captació i fidelització dels professionals, en l'harmonització de les condicions laborals entre les persones treballadores del sector social i sanitari. Aquesta demanda encaixa amb l'interès del Govern de Catalunya d'enfortir els serveis socials i la qualitat en la seva prestació a la ciutadania, en els termes que preveu la disposició addicional catorzena de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials.

(...)

Tenint en compte la situació que s'ha descrit i d'acord amb la voluntat i la planificació estratègica del Govern, cal traslladar aquestes millores en el finançament amb l'objectiu de garantir la continuïtat de l'atenció, la sostenibilitat del sistema i impulsar la millora de la qualitat de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública. Així mateix, cal millorar les condicions laborals de les persones treballadores del sector avançant cap a un salari mínim del sector social, l'equiparació retributiva amb el sector sanitari i el públic, així com la definició d'una carrera professional horitzontal, la formació i la disponibilitat lingüística.

En aquesta línia, la mesura que preveu aquesta disposició normativa és el resultat del diàleg entre l'Administració i el sector. Un diàleg que ha culminat en l'Addenda a l'Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya, signada el 19 d'abril de 2024. L'Addenda amplia els compromisos que estableix l'acord original. D'una banda, les parts signants reconeixen les dificultats del sector social per atraure i mantenir professionals i, de l'altra, acorden vincular un increment addicional del 5% en les tarifes per millorar els salaris de les persones treballadores.

En virtut d'aquesta addenda, el Departament de Drets Socials i Inclusió es compromet a incrementar els preus del 2024 en un 5%, amb efectes retroactius a l'1 de gener del 2024. Alhora, les patronals es comprometen a traslladar l'increment de les tarifes a les millores en les condicions laborals, tal com estipula l'acord original. Aquest increment salarial pot contribuir a establir un salari mínim en el sector, equiparar els salaris amb altres sectors com el sanitari i crear una estructura de carrera que recompensi de manera efectiva la formació i la qualificació de les persones treballadores. Així mateix, aquest percentatge no és exclusiu, ja que en determinats casos l'import de la tarifa s'estableix com a resultat de les anàlisis de costos dels serveis de la Xarxa que també porta a terme el Departament de Drets Socials i Inclusió.

L'increment que recull l'Ordre és del 5% en la majoria dels serveis, tret d'aquelles situacions excepcionals en què s'ha considerat necessari aplicar un increment d'acord amb un estudi de costos previs i algunes situacions en les quals s'han hagut de regularitzar situacions prèvies que suposen un increment diferent del 5%.

Deia l'**article 3** d'aquesta Ordre:

Article 3 L'increment de les tarifes i els preus que consten en aquesta Ordre té per finalitat millorar les condicions laborals de les persones professionals que treballen a la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública com també millorar la qualitat del servei que es presta a la ciutadania.

L'**Acord Sectorial**⁵ al que aquest Preàmbul fa referència al seu pacte Segon també fa referència als increments retributius del sector en els següents termes:

⁵ Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya d'1 de juny de 2023: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.acra.cat/acord-sectorial-de-bases-per-a-la-construcci%C3%B3-d-un-sistema-de-serveis-socials-propi-de-catalunya_946038.pdf

Segon. Increment de preus i millora salarial.

D'acord amb el que es menciona a l'Expositiu Tres del present Protocol, en virtut de la recent aprovada Llei dels Pressupostos 2023, el Departament de Drets Socials incrementarà de forma lineal en un 4% el cost de referència dels Serveis Socials inclosos a l'Annex 1 del present Protocol.

Amb l'objectiu compartit de millorar la qualitat dels serveis socials que es presten per part de les entitats socials a les persones usuàries, les Parts convenen que aquest increment repercuteixi, entre altres, en la millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector, en el marc de la negociació col·lectiva sectorial que correspongui en cada cas. En aquest sentit les Patronals es comprometen a traslladar l'increment de tarifes a una millora salarial de forma, com a mínim, proporcional. És a dir, traslladant els increments percebuts per la millora de tarifes a salaris, com a mínim, en el mateix percentatge que suposa la massa salarial en el total dels seus costos en els serveis objecte d'aquest acord. Això no obstant aquells convenis col·lectius i/o entitats que durant l'exercici 2023 hagin procedit a increments equivalents en les percepcions salarials no restaran obligades a nous increments.

Les entitats proveïdores dels serveis es comprometen a efectuar, durant el 2023, els increments de les percepcions salarials, i es faran d'acord amb la normativa vigent o mitjançant la negociació col·lectiva sectorial corresponent.

Igualment, es procedirà a revisar, amb el mateix objectiu percentatge els corresponents contractes per als centres de gestió delegada.

Per portar a terme l'aplicació del l'increment dels costos de referència, el Departament de Drets Socials publicarà, durant el mes de juny de 2023, la corresponent Ordre d'actualització del cost de referència dels Serveis Socials, així com de determinats serveis que figurin inscrits en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials (RESES) com a serveis experimentals.

Conseqüentment amb allò estipulat, l'Ordre d'actualització s'augmentarà en un 4% lineal a tots els serveis el cost de referència dels mateixos que es relacionen en l'annex d'aquest Protocol i s'aplicarà amb retroactivitat des de l'1 de gener de 2023. Igualment, es procedirà a revisar, amb el mateix objectiu i percentatge, els corresponents contractes per als centres de gestió delegada sempre i quan la normativa vigent aplicable als mateixos ho permeti.

Durant l'any 2023 es farà una revisió dels imports de les prestacions econòmiques vinculades (PEV) destinades a persones usuàries, per tal de millorar-ne la progressivitat i amb un increment mitjà del 15%.

Aquest any, el Projecte d'Ordre de Preus Públics publicat per la Generalitat de Catalunya, torna a incrementar els preus públics que el Govern autonòmic abona per a cada plaça pública, i torna a incloure la cita a la infraretribució dels professionals de serveis socials en idèntics termes a l'Ordre de Preus de 2024. Enguany l'increment torna a ser del 5 %. Aquesta Ordre de Preus 2025 ha estat definitivament aprovada amb idèntic redactat per

l'Ordre DSI/197/2025, de 14 de novembre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública
<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=1029637>

Aquest any 2025, el Govern de la Generalitat ha creat també un grup de treball per avançar en la millora les condicions laborals del sector social. La nota de premsa de 18 de juny de 2025, del propi Govern de la Generalitat, recull específicament⁶:

Compromisos del govern per a la dignificació del sector social

L'actual Govern no només dona continuïtat al diàleg social, sinó que fa un pas endavant decidit per a la millora estructural del sector social, més enllà de l'increment de tarifes dels serveis socials de la xarxa pública de Catalunya.

Amb aquest objectiu, el Departament de Drets Socials i Inclusió impulsa, des del gener de 2025, un grup de treball interdepartamental amb el Departament d'Empresa i Treball, per abordar de manera conjunta diversos aspectes clau per a la dignificació de les condicions laborals i professionals del sector.

Secretari general de Drets Socials i Inclusió, Raúl Moreno Montaña

"La posada en marxa d'aquest nou grup de treball és un nou impuls institucional per a la consolidació d'un sistema de serveis socials sòlid, digne i sostenible, que garanteixi la qualitat dels serveis a la ciutadania i unes condicions laborals i salaris justos per als i les professionals"

Directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral d'Empresa i Treball, Nùria Gilgado

"Impulsem les negociacions d'un Acord Marc per al sector social, amb l'objectiu de garantir una millora progressiva i ferma de les condicions salarials del sector, que permetin assolir una equiparació salarial amb el sector públic i unes condicions de treball dignes"

En la línia de l'exposat, de fa esment de la publicació del Primer Estudi Global per millorar les condicions laborals i salarials del sistema de serveis socials promogut per el Govern de la Generalitat de Catalunya. ⁷ Destaquem a continuació les cites dels responsables que sintetitzen l'exposat a l'acte:

⁶ Publicació de la nota de premsa del Govern: <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/718262/govern-activa-grup-treball-avancar-millora-condicions-laborals-del-sector-social?v=>

⁷ Publicació de la nota de premsa del Govern: <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/768876/govern-presenta-estudi-global-millorar-condicions-laborals-salarials-del-sistema-serveis-socials>

Cites

Raúl Moreno

Aquest estudi dona la raó, amb dades globals, al que fa anys que denuncia el sector, i ens permet començar a plantejar una ruta realista, gradual i pactada per avançar cap a l'equiparació salarial

Paco Ramos

L'estudi d'impacte econòmic ens dona la base; el marc regulador i el nou model de tarifes han de ser les eines que ens permetin transformar aquesta base en decisions concretes

Afegit a tot l'anterior, es fa referència també a la **Llei 10/2025, de 26 de novembre, de l'Agència d'Atenció Integrada Social i Sanitària de Catalunya**, que ha estat publicada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el passat 28 de novembre, i que incorpora la **disposició adicional sisena** que literalment recull:

Sisena. Equiparació de les condicions laborals en els àmbits social i sanitari

Amb la finalitat de garantir una prestació integral, coherent i de qualitat dels serveis d'atenció a les persones, el Govern ha de:

a) Promoure, en el marc de les seves competències i d'una manera progressiva, l'equiparació de les condicions laborals dels professionals de l'àmbit social i de l'àmbit sanitari que desenvolupen funcions equivalents o complementàries en la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública i el sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya.

b) Impulsar els instruments normatius i organitzatius necessaris i elaborar un pla pressupostari per a assolir una convergència gradual en matèria de retribucions, jornada, estabilitat laboral, dimensions de la plantilla, desenvolupament professional i drets laborals en els àmbits social i sanitari, tenint en compte les especificitats de cada sector i respectant la negociació col·lectiva, a fi d'avançar cap a la unificació de l'espai de negociació col·lectiva i dels convenis.

c) Dur a terme l'equiparació de les condicions laborals dels professionals de l'àmbit social i de l'àmbit sanitari d'acord amb un pla d'acció pluriennal que ha d'establir els objectius i els terminis d'implantació, amb la participació dels agents socials, les corporacions i col·legis professionals i els departaments competents en matèria de serveis socials i de salut.

De forma que tots els actes de govern esmentats anteriorment evidencien que tant els agents socials del sector, la patronal, com el propi Govern de la Generalitat de Catalunya, tenen objectiva i públicament reconeguda la necessitat d'una revisió profunda de les retribucions del sector social, en atenció a la seva precarietat general i en especial, econòmica.

2.2 Manca de professionals al sector

L'anterior va acompanyat també d'una marcada manca de professionals per atendre les necessitats del sector de gent gran, en concret, de les figures més bàsiques d'atenció directa. Aquest fet està també acreditat de forma objectiva per l'**Ordre 216/2019⁸ de 28 de novembre, per la qual es regula la qualificació i l'habilitació professional del personal auxiliar d'atenció a les persones en situació de dependència** que al seu Preàmbul recull com s'han anat habilitant varis instruments per tal d'habilitar persones sense titulació específica però amb experiència en el sector per a exercir com a professionals gerocultors, treballadors familiars... davant la mancança de personal que es dona en aquests serveis.

Tots els terminis d'habilitació extraordinària esmentada s'han anat prorrogant anualment fins a la present data. Així, la **RESOLUCIÓ DSI/4480/2024, d'11 de desembre, per la qual s'amplia el termini de presentació de sol·licituds en relació amb les habilitacions professionals que estableix l'Ordre TSF/216/2019, de 28 de novembre, per la qual es regula la qualificació i l'habilitació professional del personal auxiliar d'atenció a les persones en situació de dependència⁹** determina:

“El darrer termini per presentar les sol·licituds per a l'habilitació excepcional i l'habilitació provisional es va establir mitjançant la Resolució DSO/4387/2023, de 21 de desembre, que el va fixar fins a les 15 hores del 31 de desembre de 2024 i, per tant, queda poc temps perquè s'exhaureixi.

Tanmateix, es constata que el sector encara no disposa de prou professionals amb la qualificació requerida, de manera que es promou l'entrada de nou personal sense requisits als serveis adreçats a les persones en situació de dependència.

Per facilitar la formació i la qualificació d'aquests professionals, i amb la finalitat de no deixar desatesos aquests serveis, es considera necessari ampliar novament el termini de presentació de sol·licituds per a l'habilitació excepcional i l'habilitació provisional, amb els requisits establerts a la normativa vigent.(...)

Resolc:

—1 Ampliar el termini de presentació de sol·licituds per a l'habilitació excepcional i l'habilitació provisional que preveu l'article 5.3 de l'Ordre TSF/216/2019, de 28 de novembre, fins a les 15 hores del 31 de desembre de 2025.”

⁸ <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=863815>

⁹ RESOLUCIÓ DSI/4480/2024, d'11 de desembre, per la qual s'amplia el termini de presentació de sol·licituds en relació amb les habilitacions professionals que estableix l'Ordre TSF/216/2019, de 28 de novembre, per la qual es regula la qualificació i l'habilitació professional del personal auxiliar d'atenció a les persones en situació de dependència: <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=1001850>

Els dos punts anteriors posen de manifest la situació de tempesta perfecta que viu el sector en el que conflueixen la manca de professionals amb coneixements suficients per a donar continuïtat als serveis de la Xarxa de Serveis Socials, especialment les figures auxiliars a la dependència (gerocultores, treballadores familiars...) i la infraretribució d'aquestes tasques que fa encara més atractiva la incorporació laboral a altres sectors més reconeguts dineràriament. Tot l'anterior, coincidint amb un moment demogràfic absolutament clau en el que es preveu un increment estratosfèric de les necessitats de serveis socials en matèria de dependència, degut a una clara inversió de la piràmide demogràfica, tal i com s'exposarà més endavant.

2.3 Altres aspectes de l'actual mercat laboral que penalitzen la incorporació de més professionals al sector serveis socials

És de domini públic que la relació de les noves generacions amb el mercat laboral ha canviat respecte de la que es tenia en el sector a les darreres dècades amb la Generació X i la Generació Milenial.

L'actual generació, anomenada Z, ha canviat la forma com percep el pes del contracte de treball vers la seva vida personal, i també ha canviat el vincle que s'estableix amb el desenvolupament de la feina en general.

Així ho analitza l'**Observatori de les Ocupacions** pertanyent al Ministeri de Treball i Economia Social al seu article "*Generación Z y la 'Generación de Cristal': Retos y Oportunidades en el Mercado de Trabajo*"¹⁰. Recull aquest informe que la Generació Z té entre d'altres, la característica de cercar el seu benestar emocional per sobre de determinades condicions materials (salari). Que té una marcada tendència a les transicions entre diferents feines com a tònica general a la seva vida laboral, i no és tan permeable a la retenció de talent. El que en determinats camps dificulta molt el relleu generacional dels professionals actualment ja envellits. Aquesta transitorietat continua s'ha anomenat sovint com la "renuncia silenciosa".

Mostra també aquesta generació el tret de no saber-se comprometre plenament amb la feina, i fer just el mínim necessari. Esmenta també l'estudi la pràctica del "*catfishing profesional*" que implica l'acte de deixar sense previ avís una feina, o simplement, no presentar-se a la data d'incorporació. Al voltant d'un 34% de la Generació Z (que implica a Espanya una població de 8 milions de persones) està optant per aquesta tendència,

¹⁰ OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Din-micas-de-las-empresas-en-t-rminos-de-empleo/generacionzylageneraciondecristalretosyopordanidadesenelmercadodetrabajo>

Data de Consulta 30/10/2025

segons una enquesta feta a 1000 treballadors del Regne Unit a la que es refereix l'article esmentat. Malauradament, a SUMAR hem pogut verificar en no poques ocasions l'auge d'aquesta conducta en les nostres pròpies contractacions, i en serveis tan sensibles com els de residència o d'ajut a domicili.

Tot l'anterior implica, lògicament, un canvi dels perfils professionals disponibles al mercat, que compten amb una vocació de servei i un afecte per la professió molt més lleuger i voluble que el dels seus predecessors.

Ens trobem per tant, de forma general, amb persones amb una manca de vocació que han de treballar en un sector tradicionalment mal retribuït, que té importants implicacions personals en el desenvolupament de la feina (tracte directe amb persones vulnerables i depenents....) el que desemboca indefectiblement en una alarmant manca de professionals que vulguin treballar en el sector de les cures, i també en professionals amb escassa responsabilitat o compromís.

Al fil del que s'acaba d'exposar, es dona també de forma complementària, la competència d'altres sectors en els que es demanen perfils amb poca o cap qualificació (com en el cas de gerocultores, treballadores familiars, cuineres...) Així ha quedat recollit a través d'accions de diferents operadors del mercat laboral com ara el Sindicat CGT en el seu **Informe de l'enquesta del Sector Social 2024**¹¹ que reflecteix que el 77% del quasi miler de treballadors enquestats es planteja abandonar el sector degut a la precarietat laboral.

Així ho reconeix també diari digital **Social.cat** quan es fa ressò de la manifestació convocada per treballadors de l'àmbit social el dia 2 d'octubre de 2024¹²:

"En aquest sentit, denuncien que manquen professionals qualificats que vulguin treballar al sector i que els vincles entre els treballadors i les persones ateses es trenquen. El resultat és una rotació de personal constant i un empitjorament en el servei que ofereixen als usuaris. "El sector social, si no el cuidem una mica, acabarà desapareixent i tornarem al que era abans voluntariat", denuncia Alba Sastre, membre de Precarietat Laboral. "

¹¹ INFORME DE L'ENQUESTA DEL SECTOR SOCIAL novembre 2023 CGT:
<https://www.cgtensenyament.cat/informe-del-sector-social/>

¹² Diari Digital SOCIAL.CAT, Notícia del dia 2 d'octubre de 2024:
<https://www.social.cat/noticia/21808/treballadors-accio-social-mobilitzen-exigir-milliores-condicions-salarials-laborals>

Amb el pas del temps, aquesta situació no ha fet més que empitjorar, el Diari Digital **Social.cat** se n'ha continuat fent ressò com es veu a la manifestació de professionals del Servei d'Ajuda a Domicili el 18 de febrer de 2025¹³:

“Centenars de treballadores del sector social i cuidadores familiars de diferents plataformes han unit els seus clams aquests dimarts a la plaça Sant Jaume de Barcelona per reclamar la fi de la precarietat i de les condicions indignes amb les quals es veuen obligades a exercir el seu treball de cures i d'atenció a les persones.”

La situació ha acabat provocant que el sector s'organitzi per tal de visibilitzar el patiment dels professionals i reclami dignitat i tracte just, insistint sempre en la necessitat de garantir la viabilitat i continuïtat d'uns serveis socials de qualitat. No oblidem que aquests serveis són majoritàriament de mà d'obra intensiva i que descansen en persones que atenen a persones. Una iniciativa en aquest àmbit de protesta i lluita és la **Plataforma Precarietat Social** que agrupa a un conjunt de 12 organitzacions del sector amb aquest objectiu: <https://precarietat.com/qui-som/>

En aquest escenari, les millors condicions laborals dels llocs de treball fora del sector social, que no impliquen esforços físics ni estrés emocional, canalitzen la incorporació de la força de treball jove del mercat, en detriment del sector de les cures, que està entrant en una profunda crisi de professionals qualificats i de qualsevol tipus.

Com a mostra s'inclou la cita d'un exemple d'una cadena valenciana de supermercats que al seu portal d'ocupació exposa les bones condicions econòmiques que ofereix als seus treballadors per a les posicions menys qualificades en aquests termes:

¹³ Diari Digital SOCIAL.CAT, Notícia del dia 18 de febrer de 2025:

[https://www.social.cat/noticia/22642/dep-sector-social-treballadores-i-cuidadores-familiars-es scenifiquen-seva-mort-barcelona](https://www.social.cat/noticia/22642/dep-sector-social-treballadores-i-cuidadores-familiars-es escenifiquen-seva-mort-barcelona)

De esta manera, en el primer año de trabajo en Mercadona, para una jornada de 40 horas semanales el salario es de 1.685 euros brutos al mes. Con más de 4 años de antigüedad asciende a un total de 2.280 euros brutos al mes.

La empresa ofrece una remuneración superior a la media del sector (aproximadamente un 27% superior al Salario Mínimo Interprofesional) y trabaja activamente para mejorar el poder adquisitivo de su plantilla mediante acciones concretas. Un ejemplo claro de ello es la decisión adoptada en diciembre de 2024 de aumentar los sueldos en un 8,5 %, superando en más de cinco puntos el índice de precios al consumo (IPC).

Además, para compartir los beneficios, Mercadona reconoce el esfuerzo individual y el cumplimiento de objetivos mediante el reparto de una prima, que consiste en una mensualidad extra para quienes llevan menos de cuatro años en la empresa, y dos para quienes superan ese tiempo de antigüedad. Además, en 2024 se ha sumado una prima adicional gracias a los buenos resultados. Esto refleja el reconocimiento de la compañía a la implicación y compromiso de su equipo humano.

14

També trobem ofertes al **Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya** d'agost 2025 per treballar en un establiment comercial/supermercat per un salari que oscil·la entre els 1350 a 1450 euros bruts per 40 hores setmanals.¹⁵

Tal i com podrà verificar-se a l'informe de gestió de persones que integrarà l'expedient en el que SUMAR està treballant per a valorar determinats llocs de treball especialment precaris, el salari actual d'aquestes posicions no arriba en cap dels casos als **1.300 euros** per una jornada completa, i en molts casos, en el servei d'ajuda a domicili, la tònica general és la contractació a jornada parcial, degut a les característiques singulars del servei (molta acumulació de demanda a les mateixes franges horàries i poca a la resta de la jornada). Tot l'anterior vinculat a feines que impliquen a més una important exigència física (mobilitzacions, transferències...) i emocional.

3. L'actual situació demogràfica i les perspectives de futur.

¹⁴ Notícia Portal d'Ocupació Supermercats Mercadona:

<https://info.mercadona.es/es/actualidad/mercadona-tu-lugar-para-crecer-salarios-por-encima-de-la-media-del-sector/news?idCategoriaSeleccionada=1470731340116>

Notícia ON ECONOMIA 17 DE MARÇ DE 2025:

https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/empresas/mercadona-busca-800-empleados-verano-1685-euros-mensuales-formacion_1381910_102.html?utm_source=chatgpt.com

¹⁵ Servei d'Ocupació Generalita de Catalunya Agost 2025:

<https://feinaactiva.gencat.cat/es/search/offers/detail/FA92300205>

Catalunya, com també l'estat Espanyol i el món occidental en general, es troba a les portes del que s'ha anomenat sectorialment com un *"tsunami de l'envelliment"*. L'allargament de l'esperança de vida i la disminució de la natalitat estan provocant la inversió de la piràmide demogràfica.

A Espanya, concretament, es veuen també les conseqüències de l'explosió de natalitat que va tenir lloc als anys 60 i que s'ha anomenat popularment com a *baby boom*. Aquest fenomen, ha estat estudiat per diversos sociòlegs i especialistes a nivell global.

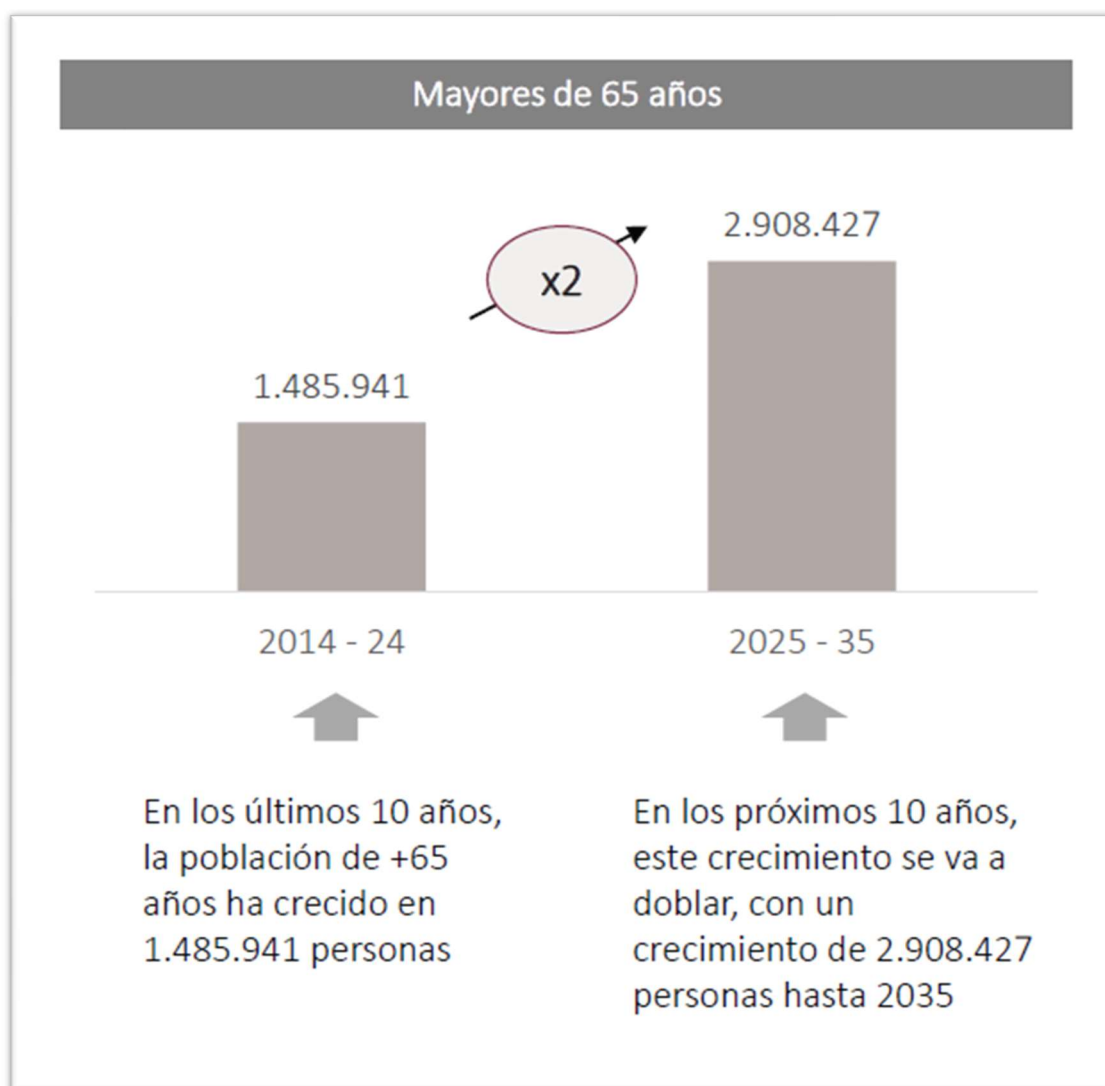
En dates recents s'ha fet públic **l'Estudi socioeconòmic de l'atenció per a persones en situació de dependència a Espanya (Informe final)**¹⁶ recull específicament que el creixement de la població major de 65 i 80 anys respectivament es duplicarà durant la propera dècada en comparació amb el creixement dels darrers deu anys:

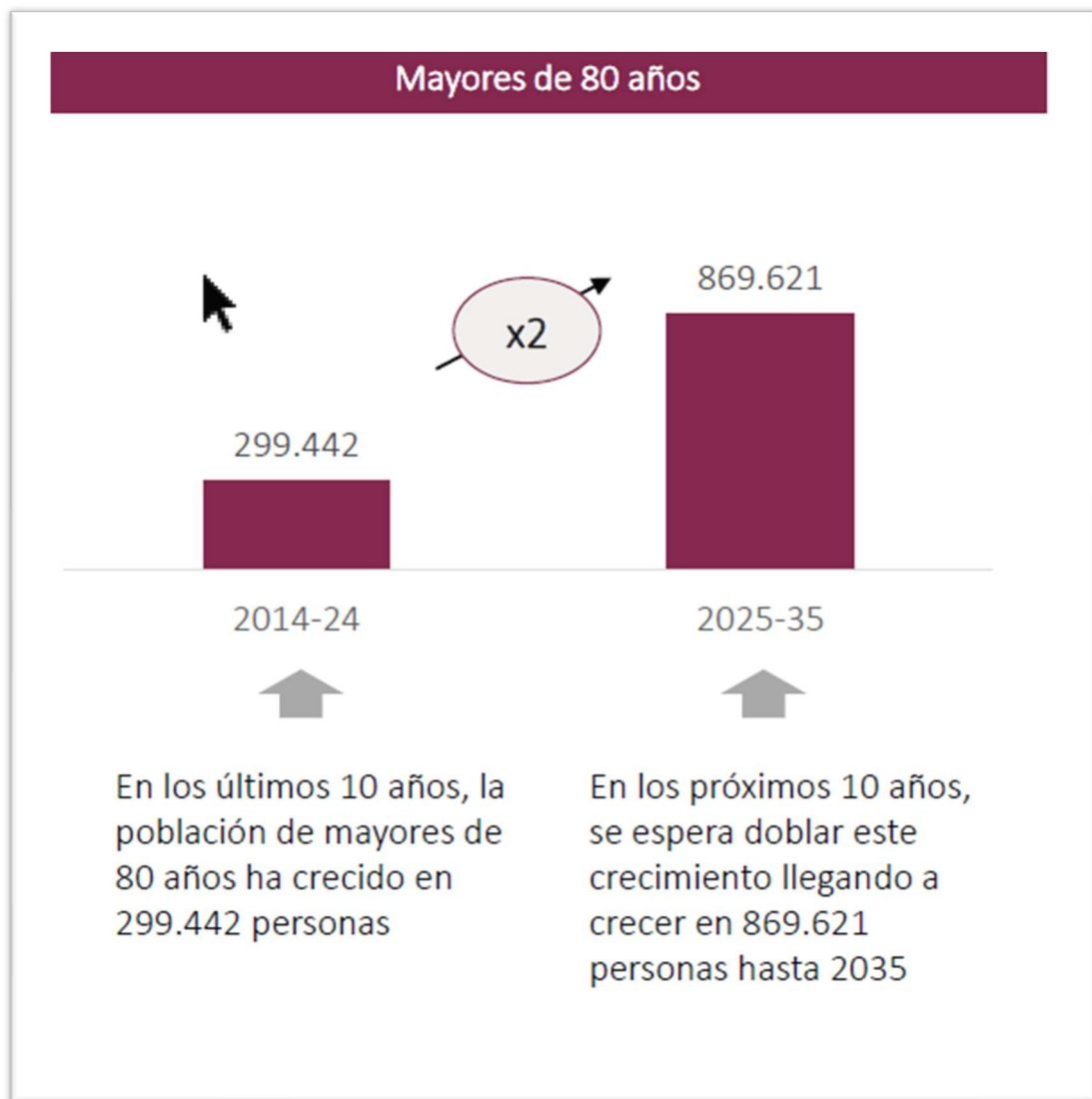
O Resumen ejecutivo

El crecimiento de la población mayor de 65 años y 80 años se doblará en las próximas décadas, lo que supondrá un reto para el sistema de atención a la dependencia

Crecimiento en valores absolutos de personas mayores en España (2014-24 vs 2025-35)

¹⁶ https://www.acra.cat/ca/catalunya-davant-el-repte-de-la-depend%C3%A8ncia-calen-80-000-places-i-26-000-professionals-m%C3%A9s-en-10-anys_1252094





Aquest estudi projecta les necessitats de professionals l'any 2033 mantenint els ratis actuals de llits, professionals i intensitat de SAD, indicant que caldran 81.803 professionals més en residències i 66.452 professionals més en SAD.

A nivell estatal, s'han publicat també nombrosos articles especialitzats, citant-se aquí el publicat el 2023 per **CaixaBank Research**¹⁷:

¹⁷ MESTRES DOMÈNECH, Josep: "Baby Boomers: qui són i com afronten la jubilació", Data de publicació 12.06.2023, Caixa Bank Research: <https://www.caixabankresearch.com/ca/economia-i-mercats/mercat-laboral-i-demografia/baby-boomers-qui-son-i-com-afronten-jubilacio>

“La piràmide de població projectada per l’INE mostra com aquesta generació, el grup de població espanyol més nombrós, anirà superant l’edat dels 65 anys entre el 2023 i el 2040 (vegeu el primer gràfic). Aquesta generació serà, a més a més, la que viurà més anys jubilada, ja que gaudirà de la major esperança de vida als 65 anys que hagi tingut una generació fins avui, de 23 anys el 2021 per a les dones i de 19 anys per als homes. A més a més, s’espera que continuï augmentant fins a assolir els 25,5 anys el 2040 per a les dones i els 21,6 anys per als homes, molt per damunt dels registres de l’any 2000 (20,5 i 16,6, respectivament, per a dones i per a homes).”

Com s’aprecia, la situació demogràfica exposada ha generat inquietud a nivell assistencial i econòmic per tal de veure com es podrà fer front a la demanda que aquest conjunt de població generarà durant els propers anys, i que serà, molt superior a l’actual.

A tot l’anterior cal afegir també l’auge dels processos de demència entre la població mundial. Prestigiosos estudis han vaticinat que les persones amb problemes de demència s’hauran triplicat al món l’any 2050 en relació amb les que hi havia l’any 2019¹⁸. Aquest fet afegeix no només la necessitat de més professionals per a l’atenció de la gent gran, sinó també, més complexitat a l’atenció que aquestes persones han de rebre.

4. La qualitat assistencial i el moment actual

El **Preàmbul de la Llei 12/2007 de Serveis Socials** conclou amb una clara declaració d’intencions:

“Aquesta llei vol avançar en el reconeixement del dret als serveis socials de totes les persones en una doble direcció. En primer lloc, vol garantir el dret a la igualtat d’accés, defensant la igualtat d’oportunitats per a accedir als serveis socials com un instrument d’autonomia per a gaudir d’una integració real en la societat. En segon lloc, vol fomentar la solidaritat, garantint l’atenció prioritària a les persones que, per motiu de llur minoria d’edat, dependència o situació de risc o de vulnerabilitat, necessiten els serveis socials per a compensar els dèficits que experimenta llur qualitat de vida. En definitiva, vol contribuir a garantir la llibertat, la dignitat i el benestar de les persones.”

Declaració d’intencions que queda recollida i tipificada a l’**article 1.2** de la norma quan diu “...també és objecte d’aquesta llei aconseguir que els serveis socials es prestin amb els

¹⁸ NICHOLS, Emma et al., “Estimation of the global prevalence of dementia in 2019 and forecasted prevalence in 2050: an analysis for the Global Burden of Disease Study 2019”, The Lancet Public Health, Volume 7, Issue 2, e105 - e125, Febrer 2022: [https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667\(21\)00249-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpub/article/PIIS2468-2667(21)00249-8/fulltext)

requisits i els estàndards de qualitat òptims necessaris per a garantir la dignitat i la qualitat de vida de les persones.”

És molt difícil poder oferir el grau de qualitat en la prestació dels serveis socials que recull la normativa en un sector que s'està quedant sense professionals.

No obstant l'anterior, el Govern de la Generalitat de Catalunya ha incrementat els darrers anys els controls i les inspeccions als serveis socials. S'ha incrementat el nombre de persones que realitzen els serveis d'inspecció als centres i també, el nombre d'inspeccions que es realitzen, intensificant el nivell d'exigència i de compliment dels serveis que es presten.

De fet, el President de la Generalitat Salvador Illa, va presentar públicament el 14 de juny de 2025 el **Pla de Xoc de millora dels Serveis Socials** que el govern ha endegat¹⁹. La nota de premsa que informa sobre aquest pla recull:

“En l'acte també ha intervingut la consellera Martínez Bravo, que ha posat en relleu que “els centres públics han de ser l'exemple del que volem que sigui el conjunt del sistema: atenció humana, rigorosa i innovadora”. Per això, ha afegit, “impulsem aquest pla de millora integral que inclou tecnologia per millorar la gestió i la qualitat assistencial; redimensionament de les plantilles d'acord amb les necessitats dels centres, formació en lideratge per al personal directiu i un pla d'obres urgent a desenes de centres”.

Aquest Pla de Xoc incorpora també un sistema de control de la qualitat dels serveis a base d'un conjunt d'indicadors respecte dels que caldrà retre comptes:

A més a més, es fomentarà l'avaluació de la qualitat del servei. D'entrada, s'aplicarà a les residències pròpies el sistema d'indicadors que ja es porta a terme en les 106 centres residencials i d'atenció diürna de gent gran, persones amb discapacitat i malaltia mental de gestió delegada per fomentar les bones pràctiques en la qualitat assistencial.

Aquest projecte de seguiment, assessorament i avaluació té per objectiu garantir que els serveis es duen a terme amb una alta qualitat. Està comandat per la Direcció General de Provisió de Serveis, en connexió amb serveis territorials, d'obres i d'inspecció. Gràcies a aquest sistema, es detecten i es fa difusió de bones

¹⁹ Generalitat de Catalunya, Nota de Premsa 14 de juny de 2025: <https://govern.cat/gov/notes-premsa/717522/president-illa-el-nostre-compromis-es-crear-6000-noves-places-de-residencia-publica-aquesta-legislatura>

pràctiques, es fan propostes de millora, s'assegura que l'usuari és el centre de l'atenció i es fa retorn als centres de tot plegat.

Aquest sistema d'indicadors es complementarà amb altres mesures de qualitat, transparència i rendició de comptes, com per exemple, enquestes de satisfacció de familiars i usuaris. Un cop desplegat i estandarditzat aquest sistema d'avaluació, es farà extensiu a totes les residències -privades incloses- que tinguin places públiques concertades per l'administració.

Paral·lelament a tot l'anterior, el Govern ha incrementat un 10% el finançament de les places públiques en un període de 2 anys amb la finalitat que l'increment es destini a la millor retribució dels treballadors del sector. Així ho recullen l'**Ordre de Preus Públics per a diferents Serveis Socials de 31 d'octubre de 2024** i també l'**Ordre de Preus Públics de 14 de novembre que inclou el present exercici des de 1 de gener**. S'analitza aquesta mesura amb més detall a l'informe de gestió de persones que integra el present expedient iniciat a SUMAR per tal de valorar de forma justa i equitativa la retribució de determinats perfils professionals.

Totes aquestes legítimes actuacions del Govern que persegueixen la qualitat cal tenir present que coincideix en el temps amb el context laboral que s'ha exposat i per tant, al mateix temps que imprimeixen exigència a un sector que es troba mig desmuntat a nivell de professionals, miren de millorar-ne les condicions econòmiques.

Tan evident i substancial és el problema que, com ja s'ha exposat, ha conduït també al Govern de la Generalitat a prorrogar durant deu anys els períodes d'habilitació extraordinària de professionals perquè puguin accedir a la titulació únicament amb l'acreditació d'experiència i sense formació documentada. I res fa pensar que no es prorrogui de nou aquest termini amb la finalitat de no deixar desatesos aquests serveis.

Noti's que, si bé aquesta mancança és generalitzada, l'**Ordre 216/2019** i les successives que s'han anat aprovant fan referència als perfils professionals d'auxiliar de gerontologia, auxiliar per a l'atenció personal de persones amb discapacitat, assistent/a d'atenció domiciliària, treballador/a familiar i assistent/a personal. Que són els perfils professionals més nombrosos i amb menor retribució, no obstant desenvolupar les tasques sempre en contacte directe amb les persones fràgils, vulnerables i/o dependents que requereixen d'aquests serveis.

Els preàmbuls de les Ordres de Preus Públics esmentades anteriorment al cos d'aquest informe, ja reconeixen detalladament la directa connexió existent entre la millora retributiva del sector i la sostenibilitat i qualitat dels serveis:

"Tenint en compte la situació que s'ha descrit i d'acord amb la voluntat i la planificació estratègica del Govern, cal traslladar aquestes millores en el finançament amb l'objectiu de garantir la continuïtat de l'atenció, la sostenibilitat del sistema i impulsar la millora de la qualitat de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública. Així mateix, cal millorar les

condicions laborals de les persones treballadores del sector avançant cap a un salari mínim del sector social, l'equiparació retributiva amb el sector sanitari i el públic, així com la definició d'una carrera professional horitzontal, la formació i la disponibilitat lingüística."

Finalment, ens referim de nou a la tempesta perfecta, si afegim al còctel anterior, la futura incorporació massiva de gent gran al sistema de serveis socials, que actualment ja trontolla.

Certament, la defensa de la qualitat és imprescindible i urgent. I passa, entre d'altres accions, per millorar les condicions laborals d'una peça tan clau del conjunt del sistema com és la dels professionals que sostenen la base i que atenen a primera línia les persones usuàries. És quelcom que apel·la a la seva dignitat com a treballadors, però també i en última instància, al dret constitucional i vital de les persones dependents a rebre una atenció que els garanteixi una qualitat de vida digna.

6. Els professionals de SUMAR, els Convenis Col·lectius de sector i la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat

En el context que s'acaba d'exposar, i com a Director General de SUMAR, proposo mitjançant el present informe al Consell d'Administració l'inici d'un expedient de Valoració de Llocs de Treball dels set perfils professionals que tenen el salari més baix de tot l'organigrama de SUMAR i que, estan majoritàriament en contacte directe amb les persones usuàries. En concret, els perfils professionals de gerocultora, auxiliar de residència, cuinera, auxiliar de cuina i conductor relatius als serveis de residència assistida i centres de serveis diürns, i els perfils de treballadores familiars i auxiliars de la llar del servei de SAD. Figures professionals que sovint han vist incrementat el seu salari quan el Salari Mínim Interprofessional aprovat pel govern de l'estat ha sigut actualitzat, aquest és el nivell de retribució que reben aquestes persones, que recordem, ens molts casos no compten amb jornada completa.

Aquesta revisió és necessària per pal·liar el context de precarietat laboral exposat fins al moment. És necessari dignificar aquestes posicions per tal de poder sostenir els serveis a la gent gran, i també, per mirar de garantir l'alta qualitat perseguida pel Govern de la Generalitat i que mereixen les persones grans a qui cal atendre.

SUMAR és una societat mercantil pública que, malgrat trobar-se subjecta al règim mercantil de les societats privades, es troba també subjecta als límits d'increment retributiu que aproven les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per als salaris públics.

Per aquest motiu, SUMAR, que no disposa de Conveni Col·lectiu propi, aplica els Convenis Col·lectius de sector si bé no ha donat compliment als increments de les taules salarials

que aquests documents recullen, atenent només els increments de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Actualment, els Convenis i Acords Marc Sectorials preveuen per als propers anys un important increment retributiu per als professionals del sector. La voluntat és la d'acabar amb la precarietat laboral d'aquests professionals mirant de pal·liar la crisi de manca de treballadors al sector de les cures exposada amb detall anteriorment.

En conseqüència, aquests increments són molt superiors als que eventualment pugui acordar la Llei de Pressupostos Estatal, que mira únicament d'ajustar els salaris públics al cost de la vida, i que parteix que els funcionaris i servidors públics tenen salaris justos de base.

Davant aquesta situació, SUMAR es trobaria que, per fer exactament la mateixa feina, per exemple una treballadora familiar de SUMAR podria arribar a cobrar un 30% menys que el que cobraria el mateix professional si treballés per una empresa del sector privat.

Això suposa una nova llosa afegida a totes les dificultats de sector que s'han descrit, i que és inassumible. És necessari dignificar el salari d'aquests professionals tant en el sector públic com en el sector privat.

Es dona de fet la paradoxa que, els professionals del sector privat demanden equiparar-se salarialment als professionals del sector públic. No es refereixen pas als de SUMAR, és evident. Es refereixen als professionals de l'administració pública que treballen ens serveis socials o en centres de salut, quins salaris són generalment més elevats.²⁰

La Generalitat de Catalunya, reconeix expressament aquesta realitat als Preàmbuls de les Ordres de Preus Públics que repetidament s'han citat en aquest informe que respectivament per els exercicis 2024 i 2025 preveuen:

“Les organitzacions empresarials i socials i les associacions del sector coincideixen en la necessitat de reforçar el sistema públic de serveis socials propi de Catalunya més enllà de la conjuntura política. En concret, el consens és àmpliament majoritari pel que fa a l'adopció de mesures d'equiparació salarial que reverteixin

²⁰ ACRA, Notícia de 25 de març de 2024 “Mateixa feina, mateix salari. Presentem el manifest conjunt per a l'equiparació del salari dels professionals”: https://www.acra.cat/ca/-mateixa-feina-mateix-salari-presentem-el-manifest-conjunt-per-a-l-equiparaci%C3%B3-del-salari-dels-professionals_1050462

ACRA, Notícia 15 d'abril de 2025: “El sector social demana al Govern i als grups parlamentaris que aprovin un suplement de crèdit per millorar les condicions laborals”: https://www.acra.cat/ca/el-sector-social-demana-al-govern-i-als-grups-parlamentaris-que-aprovin-un-suplement-de-cr%C3%A8dit-per-millorar-les-condicions-laborals_1188939

en la captació i fidelització dels professionals, en l'harmonització de les condicions laborals entre les persones treballadores del sector social i sanitari. Aquesta demanda encaixa amb l'interès del Govern de Catalunya d'enfortir els serveis socials i la qualitat en la seva prestació a la ciutadania, en els termes que preveu la disposició addicional catorzena de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials."

"Les organitzacions empresarials i socials i les associacions del sector coincideixen en la necessitat de reforçar el sistema públic de serveis socials propi de Catalunya més enllà de la conjuntura política. En concret, el consens és àmpliament majoritari pel que fa a l'adopció de mesures d'equiparació salarial que reverteixin en la captació i fidelització dels professionals, en l'harmonització de les condicions laborals entre les persones treballadores del sector social i sanitari. Aquesta demanda encaixa amb l'interès del Govern de Catalunya d'enfortir els serveis socials i la qualitat en la seva prestació a la ciutadania, en els termes que preveu la disposició addicional catorzena de la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials."

Doncs malgrat l'exposat, la realitat a SUMAR és que les posicions esmentades tenen actualment retribucions inferiors a les dels convenis col·lectius. És a dir, inferiors a les del sector privat que desesperadament reclama l'equiparació amb el sector sanitari.

Aquesta situació és fruit de les successives actualitzacions salarials segons LPGE i no segons Convenis Col·lectius que SUMAR respectuosament ha anat aplicant al llarg dels darrers 16 anys sobre la baixíssima base salarial del sector als inicis de l'activitat de l'entitat l'any 2009.

Tot l'anterior justifica abastament l'inici d'un expedient de Valoració de Llocs de Treball professionalitzada i ajustada a la realitat i necessitats d'un sector tan estratègic i clau per a la societat del país actualment i també durant els propers anys.

Valoració que tindrà per objecte únicament aquelles figures professionals més afectades per la precarietat laboral del sector i quina retribució ha quedat totalment obsoleta en relació al sector segons s'ha exposat.

Aquest expedient estarà conformat pels següents documents:

- ✓ Informe social emès per la Direcció General
- ✓ Informe del Director de Gestió de Persones
- ✓ Informe del Director Financer
- ✓ Informe Jurídic encomanat al Sr. Julio Gonzalez García, Catedràtic de Dret Administratiu a la Universitat Complutense de Madrid i ex Secretari General de la societat CORREOS, S.A.
- ✓ Informe Jurídic intern de SUMAR

- ✓ Informe de Valoració dels Llocs de Treball emès per Consultores de Gestión Pública, S.L.

De tot el que se'n deixa constància a la data de la signatura digital del present document.

Estanislau Vayreda
Puigvert - DNI
46672051Z (TCAT)

Firmado digitalmente por
Estanislau Vayreda Puigvert
- DNI 46672051Z (TCAT)
Fecha: 2025.12.01 15:32:19
+01'00'

Estanis Vayreda Puigvert
Director General
SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL

INFORME TÈCNIC EN EL MARC DE L'EXPEDIENT DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE LES CATEGORIES DE TREBALLADORA FAMILIAR I AUXILIAR DE LA LLAR DEL SERVEI D'AJUDA A DOMICILI DE SUMAR

JUDIT REIXACH I FERRÉS, Directora del Servei d'Ajuda a Domicili de SUMAR (en endavant SAD), en el marc de l'expedient de valoració de llocs de treball que ha endegat SUMAR recentment, procedeix a emetre el present **INFORME** relatiu als llocs de treball de treballadora familiar i auxiliar de la llar del servei de SAD.

1. ANTECEDENTS

L'any 2022 el Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya va endegar el model del Servei d'Assistència en l'Entorn Domiciliari que configurava un servei a domicili més transversal i complert que el que fins llavors s'havia vingut prestant. Al mateix temps, a SUMAR cristal·litzava la voluntat de implantar el model d'Atenció Centrada en la Persona en l'àmbit del servei d'ajuda a domicili, un cop deixada enrere la crisi sanitària deguda a la COVID-19.

En aquest marc, el Consell d'Administració de SUMAR va aprovar en data 13 de desembre de 2022 un expedient d'adequació retributiva singular, que tenia per finalitat valorar les funcions professionals de les treballadores del SAD des de la òptica del desplegament del model tècnic d'atenció centrada en la persona. A aquest efecte SUMAR va encomanar la confecció d'un estudi professionalitzat de valoració econòmica dels llocs de treball en el desplegament d'aquestes noves funcions tècniques, resultant l'expedient en una proposta d'increment retributiu de les figures de treballadora familiar i auxiliar de la llar.

Aquest increment es fixava de manera percentual i cada any, en funció del resultat de la implantació del model, del grau d'execució assolit, s'ajustava un tram d'increment salarial, sense haver-se fixat en cap cas, una previsió temporal màxima per a dur-lo a terme.

L'any 2023 en reconeixement de les tasques efectivament implementades, es va acordar un increment salarial de la figura de treballadora familiar d'un 1,63% vers el màxim increment valorat en un 7,75%.

L'any 2024 en reconeixement també de les tasques efectivament implementades, es va acordar un increment salarial de la figura de treballadora familiar d'un 1,5% vers el màxim increment valorat en un 7,75%.

La figura d'auxiliar de la llar que també havia d'experimentar un increment màxim del 5,28%, no va rebre cap millora econòmica degut al fet que no ha sigut possible iniciar la implementació de les noves funcions tècniques valorades en el seu dia, pels motius que s'exposaran a continuació.

2. SITUACIÓ ACTUAL DEL SECTOR SERVEIS SOCIALS I DEL SAD EN PARTICULAR

La realitat dels professionals que treballen al sector dels serveis socials ha anat empitjorant paulatinament en els darrers anys. Aquesta precarització porta causa de la manca de visibilitat i dignificació tècnica i econòmica d'aquests perfils, agreujada per l'increment exacerbant del cost de la vida des de l'any 2022 fins a l'actualitat, més la important crisi de vocacions professionals que enfronta el sector.

En el cas del SAD, les condicions dels professionals són encara més penoses atesa l'atomització pròpia del servei, la pluralitat de persones usuàries a atendre, la prestació del servei en solitari per part d'un/a professional al domicili de la persona usuària, la complexitat dels desplaçaments entre un i altre servei, que sovint es veu a més agreujada en territoris rurals o especialment muntanyosos.

La situació actual de precarietat del sector ha quedat especialment ben recollida i detallada a l'Informe Social emès per la Direcció General de SUMAR en el marc del present expedient i donem per reproduïda aquí la seva situació.

3. IMPACTE DEL MOMENT ACTUAL EN LA PRESTACIÓ DEL SERVEI I EL DESPLEGAMENT DEL MODEL ACP

L'expedient d'adequació retributiva singular esmentat als antecedents del present informe tenia per finalitat incrementar les tasques tècniques que els professionals del SAD havien de dur a terme, per tal d'implementar el model tècnic d'atenció centrada en la persona: un model que posa la persona usuària al centre, dona valor a les seves preferències, dignifica el tracte que rep i que s'insereix a més a més en el nou model SAED promogut per la Generalitat de Catalunya.

Actualment, però, no ha estat possible acabar de desplegar la implantació d'aquest model al servei, justament en atenció a les precàries condicions del personal. Incrementar el grau d'exigència i qualitat, encara que sigui a canvi d'una millora econòmica, ha estat missió impossible davant la realitat del sector.

Des de la tramitació d'aquell expedient ha incrementat el grau de rotació del personal: els professionals deixen la feina al SAD per anar a treballar en sectors millor retribuïts i d'execució menys exigent o penosa. Actualment la rotació del personal del SAD se situa al 32%, tres vegades superior al màxim anual establert per poder aplicar millores al servei a causa de la pèrdua d'experiència del personal, els costos de formació i capacitació, i la inestabilitat que genera en els equips de treball.

Una rotació tan elevada no només suposa la pèrdua d'experiència, sinó que també desestructura els vincles terapèutics i de confiança amb les persones usuàries. La manca de continuïtat afecta la coherència dels plans de treball, dificulta detectar canvis subtils en la salut de la persona atesa i limita la consolidació d'equips estables capaços d'assumir nous models d'intervenció. En

aquestes condicions, demanar als professionals un augment de l'exigència i de la capacitat tècnica resulta desproporcionat i poc realista.

Així mateix, cada cop és més difícil captar professionals amb vocació i esperit exigent o orientats a la qualitat del servei i a la dignificació de la persona usuària. El mercat laboral actual ofereix alternatives amb menys exigència física i emocional i amb remuneracions sovint superiors. Això provoca que el SAD perdi talent experimentat i que la captació de personal qualificat i vocacional sigui cada vegada més difícil. Aquesta realitat limita seriosament la possibilitat de construir un equip d'atenció robust, capaç d'implementar un model avançat d'atenció centrada en la persona que requereix alta implicació, estabilitat i formació continuada.

Al mateix temps, les hores de servei han incrementat gairebé un 15% en el mateix període fet que ha conduït a no poder dedicar temps i esforços a la millora qualitativa prioritzant-se en tot cas la difícil planificació (o replanificació) i cobertura dels serveis programats. La prioritat operativa ha estat, per pura necessitat, cobrir torns, reorganitzar serveis i evitar desatencions, i això ha impedit reservar temps per impulsar el canvi de model previst.

Finalment, cal destacar que en els darrers anys hem observat un augment notable de la dependència, fragilitat i complexitat clínica de les persones ateses del SAD. L'envelliment progressiu, la pluripatologia i la manca de xarxa de suport incrementen la demanda d'intervencions intenses, no només a nivell assistencial sinó també emocional i relacional.

Aquest escenari comporta que, abans fins i tot d'aspirar a millores qualitatives, el servei hagi d'esmerçar la major part del temps disponible a garantir la cobertura bàsica i segura de les necessitats més immediates, tenint en compte la combinació dels arguments abans esmentats (elevada rotació, increment d'hores de servei i falta de captació de professionals amb vocació i formació adequada).

4. CONCLUSIÓ

En atenció a tot l'exposat anteriorment, es proposa en tot cas la suspensió dels increments acordats mitjançant l'acord d'adequació retributiva singular, prioritzant per sobre la valoració resultant de l'estudi que SUMAR ha encarregat a Consultores de Gestión Pública, S.L., el resultat del qual oferirà una imatge més fidel de la situació actual del sector i reconeixerà millor la situació retributiva actualment aplicable.

Serà partint d'aquest nou marc, que es podrà entomar de nou el desplegament del model ACP.

Judit Reixach
Ferrés - DNI
77917962B
(TCAT)

Firmado digitalmente
por Judit Reixach
Ferrés - DNI
77917962B (TCAT)
Fecha: 2025.12.04
16:27:14 +01'00'

Judit Reixach i Ferrés
Directora del SAD
SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya MP, SL

INFORME TÈCNIC

**Anàlisi del sistema retributiu i de llocs de treball i valoració dels llocs de treball de:
Treballador/a familiar i Auxiliar de la Llar (SAD) i Gerocultor/a, Conductor/a, Cuiner/a, Auxiliar de neteja, Auxiliar de cuina (Residències)**



**SUMAR
DESEMBRE 2025**

ÍNDEX

.....	1
1. Introducció.....	4
2. Procés de treball.....	5
3. Sobre la situació actual del personal de SUMAR.....	9
4. Llocs de treball objecte de valoració	19
5. Factors de valoració	31
FACTOR 1: DIFICULTAT TÈCNICA	32
FACTOR 2: RESPONSABILITAT	41
FACTOR 3: CONDICIONS AMBIENTALS I DE RISC	50
TAULA DE FACTORS. PUNTUACIÓ PER GRAUS.....	54
6. Valoració en punts del lloc de treball	55
7. Interpretació del resultat de la valoració i proposta de fórmula de conversió	57
9. Simulació econòmica i proposta retributiva.....	61
10. Nota sobre el caràcter de la valoració i proposta retributiva.....	62
11. Garanties.....	62

Protecció de les dades personals i documentació facilitada per la institució en el marc d'aquest contracte

Consultors de Gestió Pública es compromet a complir amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades i entre d'altres amb el Reglament General de Protecció de Dades de la Unió Europea (RGPD 2016/679 del 27 d' abril de 2016), la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals i el Reial Decret-Llei 14/2019, de 31 d'octubre, pel qual s'adopten mesures urgents per raons de seguretat pública en matèria d'administració digital, contractació del sector públic i telecomunicacions. El compromís de compliment de les citades normes, per part de CGP, es refereix, especialment, a tot allò a que fa referència a les finalitats i utilització de dades personals, la seva conservació, les mesures de seguretat tant tècniques com organitzatives necessàries per evitar la seva alteració, pèrdua, tractament o accés no autoritzat i al seu retorn o destrucció una vegada finalitzada la relació contractual.

En aquest sentit, si la Institució una vegada finalitzada la relació contractual no manifesta expressament la seva voluntat de recuperar la documentació, CGP procedirà a la destrucció de la mateixa transcorregut el període legalment establert.



1. Introducció

D'acord amb la sol·licitud efectuada per SUMAR a aquesta firma de consultoria, el present informe recull els resultats de valoració dels llocs de treball de:

- Gerocultor/a
- Treballador/a familiar
- Conductor/a
- Cuiner/a
- Auxiliari de neteja
- Auxiliari de cuina
- Auxiliari de la llar

Els treballs es desenvolupen en el marc del contracte de serveis d'assistència tècnica per a la valoració de llocs de treball que CGP ha formalitzat amb SUMAR, serveis públics d'acció social de Catalunya.

L'elaboració del present informe tècnic aspira a aconseguir els següents objectius:

- Dotar a SUMAR d'elements organitzatius i de gestió necessaris per a una adequada administració dels llocs de treball que han estat objecte d'anàlisi.
- Proporcionar metodologies tècniques sòlides per a la determinació de la quantia de retribució dels llocs analitzats, proporcionant una proposta retributiva equilibrada amb la contribució dels llocs als objectius de la Institució.
- Assignar una retribució a aquests llocs de treball coherent d'acord amb criteris d'equitat interna i externa.

Aquesta és una proposta de valoració i retribució dels referits llocs de treball de SUMAR, a sol·licitud d'aquest, que ha estat elaborada per Consultors de Gestió Pública, S.L.

Per a la valoració dels llocs de treball s'utilitzarà mètode quantitatiu de puntuacions per factors que a continuació es detalla. La metodologia de valoració utilitzada és de vigent aplicació a l'àmbit públic i és propietat de l'empresa Consultors de Gestió Pública, pel que, qualsevol difusió o utilització aliena a aquesta empresa, més enllà de la utilització a la pròpia Institució pot atènyer-se a la normativa vigent en matèria de drets d'autoria.

D'altra banda, **per a la determinació de la proposta retributiva s'utilitzarà el mètode d'anàlisi d'equitat externa.**

2. Procés de treball

L'elaboració del present projecte ha necessitat de l'execució de les activitats que s'expliquen a continuació:

Converses inicials per establir l'àmbit de treball, objectius i programació

La determinació dels objectius i les necessitats del projecte han estat establerts juntament amb el Sr. Gabriel Llagostera, Director de Gestió de Persones i Organització, amb la Sra. Eugènia Anoro, Responsable de Relacions Laborals, i amb la Sra. Helena Hugas, Directora Jurídica, amb els quals s'han tractat diferents qüestions que atenyen als recursos humans de l'organització.

En aquest sentit, la Institució ha manifestat la necessitat de valorar 7 llocs de treball, en concret els següents:

- Gerocultor/a
- Treballador/a familiar
- Conductor/a
- Cuiner/a
- Auxiliar de neteja
- Auxiliar de cuina
- Auxiliar de la llar

Anàlisi de la documentació rebuda i la situació actual

La primera activitat del procés ha estat la recopilació de la documentació rellevant per a l'execució dels treballs.

L'anàlisi de la situació dels llocs de treball en el context general del sistema de llocs, i les dades retributives actuals, que han estat facilitades per la pròpia Institució, han estat informació fonamental per emetre el present informe.

Els consultors i consultores també han analitzat aquells documents referits al sistema retributiu dels empleats i empleades a l'objecte de disposar de dades sobre l'estat inicial de les retribucions de la Institució i sobre les regles pràctiques del seu funcionament.

En particular, i com a informació més rellevant, la Institució ha facilitat als consultors/es la següent informació:

DOCUMENTACIÓ APORTADA PER LA INSTITUCIÓ QUE HA ESTAT ANALITZADA PER A L'ELABORACIÓ D'AQUEST INFORME	
TÍTOL	CONTINGUT
Relació de Llocs de Treball	Relació de Llocs de Treball de SUMAR incloent informació referent a les característiques dels llocs de treball i als grups professionals, bandes salarials per grup i categoria professional, total de treballadors, total de treballadors per cada lloc de treball.
Fitxes descriptives dels llocs de treball	Fitxes descriptives dels llocs de treball objecte d'anàlisi.
Conveni col·lectiu d'aplicació	Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).
Conveni col·lectiu d'aplicació	Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999).
Preacord sindicats	Preacord sindicats i representació empresarial per a l'actualització de les taules salarials del Conveni col·lectiu servei atenció domiciliària de Catalunya
Informe Social	INFORME SOCIAL: ANÀLISI DE LA SITUACIÓ RETRIBUTIVA AL SECTOR SERVEIS SOCIALS. ESPECIAL MENCIÓ DELS SERVEIS ADREÇATS A LA GENT GRAN, VIOLÈNCIA DE GÈNERE I INFÀNCIA EN RELACIÓ AL PERSONAL DE SUMAR.
Pla igualtat	II Pla d'Igualtat de SUMAR, Serveis públics d'acció social de Catalunya 2022 - 2026
20251104 DICTAMEN	Informe sobre los incrementos retributivos de trabajadores de SUMAR, SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA M.P., S.L.por encima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.
ESTUDI DE L'IMPACTE	Estudi de l'impacte econòmic de l'equiparació salarial als serveis socials de Catalunya

Acord parcial SAD	Resolució EMT/4403/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999)
-------------------	--

Contrast de la informació

El desenvolupament dels treballs ha necessitat de la interlocució continuada amb les persones responsables del projecte per part de SUMAR. En concret s'han realitzat trucades i vídeoreunions de seguiment en les següents dates:

- 7 de novembre de 2025. Trucada de treball i contrast. Participen:
 - o Per part de CGP: Manel Fernández.
 - o Per part de SUMAR: Gabi Llagostera.
- 24 de novembre de 2025. Vídeo reunió de treball i contrast. Participen:
 - o Per part de CGP: Manel Fernández i Victoria Sampedro.
 - o Per part de SUMAR: Gabi Llagostera, Eugènia Anoro i Helena Hugas.
- 3 de desembre de 2025. Trucada de treball i contrast. Participen:
 - o Per part de CGP: Victoria Sampedro.
 - o Per part de SUMAR: Gabi Llagostera.

Valoració dels llocs de treball

A partir de l'anàlisi de la informació anteriorment esmentada els consultors/es han fet el treball tècnic necessari per a la valoració dels llocs de treball anteriorment esmentats, d'acord amb la metodologia de puntuació per factors que més endavant s'especifica.

Elaboració de l'Informe de Valoració

Resultat de la valoració realitzada s'ha procedit a la redacció del present document.

Enviament de la Documentació definitiva

Finalment s'ha procedit a la remissió de la documentació definitiva dels treballs, que inclou: el Manual de Valoració utilitzat, el resultat tècnic de la revisió efectuada i una proposta retributiva per a l'estudi de la seva viabilitat per part de SUMAR.

Amb la remissió d'aquesta documentació es dona per conclòs el procés tècnic d'anàlisi, descripció, revisió del contingut i valoració dels llocs de treball de:

- Gerocultor/a
- Treballador/a familiar
- Conductor/a
- Cuiner/a
- Auxiliar de neteja
- Auxiliar de cuina
- Auxiliar de la llar

3. Sobre la situació actual del personal de SUMAR

SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, és una empresa pública responsable de la gestió d'equips i serveis d'atenció social al llarg de tot el territori català.

Així mateix, d'acord amb la informació subministrada per SUMAR, actualment al personal al servei de l'Organització li són d'aplicació diferents convenis col·lectius, fet que genera una realitat heterogènia i complexa. Entrant més en detall podem observar que:

- Una part del personal es troba subjecte als convenis sectorials de l'àmbit. En concret, aquests convenis són:
 - o El Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 7900152011999). D'aplicació al personal que treballa als serveis SAD.
 - o El Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran GERCAT (codi de conveni núm.79100235012021). D'aplicació al personal que treballa en Residències, centres de dia, centres de nit i habitatges tutelats
- Una segona part del personal es troba subjecte als convenis sectorials anteriorment esmentats però a haver estat subrogat manté certes condicions del Conveni col·lectiu d'origen.

Aquest mosaic normatiu provoca una amplíssima heterogeneïtat organitzativa i també retributiva i dificulta la gestió de recursos humans. En aquest sentit, des de SUMAR s'ha traslladat la voluntat de prendre com a referència els convenis sectorials (Conveni Col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària i Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran GERCAT), per tal d'avançar cap a una major coherència i homogeneïtat interna.

D'altra banda, cal destacar que SUMAR, com a entitat pública que és, es troba plenament subjecte a la normativa pressupostària del Sector Públic. I, per tant, en els últims exercicis ha donat compliment a allò establert a les respectives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat incorporant només els percentatges de pujada salarial que la normativa anava autoritzant any rere any el que ha suposat, per el passat exercici 2024 un 2,5% i per al present 2025 un altre 2,5%, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació (art. 19. Dos.1 LPGE 2023). A excepció d'aquelles adequacions singulars i excepcionals de llocs de treball que s'hagin pogut produir, en virtut de les excepcions recollides en la legislació (art. 19. Set LPGE 2023).

Aquests percentatges de pujada es troben per sota dels establerts en els Convenis Col·lectius sectorials de referència anteriorment esmentats fet que ha provocat que, a dia d'avui, part del personal de SUMAR es trobi en una situació poc ajustada, ja que les seves retribucions són inferiors a les establertes en les taules salarials dels convenis col·lectius de referència, les quals s'indiquen a continuació:

Taules Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran GERCAT

Taules GERCAT 2025

RETRIBUCIONS CONVENI GERCAT 2025							
CAT. PROFESSIONAL	S. BASE	ANTIG.	FEST./ DOM.	H.NOCT.	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.
Residències Persones Grans, Centres de Dia i Nit i Pisos i Habitatges Tutelats							
Administrador/a	2229,7	23,12	23,07	4,36	25,65	30,75	73,86
Gerent/a	2229,7	23,12	23,07	4,36	25,65	30,75	73,86
Director/a	2229,7	23,12	23,07	4,36	25,65	30,75	73,86
Facultatiu/va	1899,37	23,12	23,07	3,71	25,65	26,19	62,94
Titulat/da Superior	1899,37	23,12	23,07	3,71	25,65	26,19	62,94
Supervisor/a	1661,94	23,12	23,07	3,23	25,65	22,93	55,08
ATS/DUE	1661,94	23,12	23,07	3,23	25,65	22,93	55,08
Treballador/a Social	1543,25	23,12	23,07	3,04	25,65	21,29	51,13
Fisioterapeuta	1543,25	23,12	23,07	3,04	25,65	21,29	51,13
Terapeuta Ocupacional	1543,25	23,12	23,07	3,04	25,65	21,29	51,13
Titulat/da Mig	1510,43	23,12	23,07	2,95	25,65	20,84	50,05
Governant/a	1276,12	23,12	23,07	2,48	25,65	17,6	42,3
TASOC	1250,01	23,12	23,07	2,43	25,65	17,24	41,42
Oficial Manteniment	1250,01	23,12	23,07	2,43	25,65	17,24	41,42
Oficial Administratiu	1250,01	23,12	23,07	2,43	25,65	17,24	41,42
Conductor/a	1229,92	23,12	23,07	2,4	25,65	16,97	40,75
Gerocultor/a	1229,92	23,12	23,07	2,4	25,65	16,97	40,75
Cuiner/a	1229,92	23,12	23,07	2,4	25,65	16,97	40,75
Jardiner/a	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Auxiliar Manteniment	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Auxiliar Administratiu/va	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Porter/a-Recepcionista	1208,36	23,12	23,07	2,37	25,65	16,68	40,04
Netejador/a-Planxador/a	1114,85	23,12	23,07	2,18	25,65	15,38	36,93
Ajudant Cocina	1114,85	23,12	23,07	2,18	25,65	15,38	36,93
Ajudant Oficis varis	1114,85	23,12	23,07	2,18	25,65	15,38	36,93
Servei d'Ajuda a Domicili							
Rpble. Coordinació	2489,17	23,12	23,07	4,96	25,65	34,34	82,48
Cap Administratiu	1856,71	23,12	23,07	3,71	25,65	25,63	61,52
Coordinador/a	1759,55	23,12	23,07	3,5	25,65	24,26	58,3
Oficial Administratiu/va	1604,85	23,12	23,07	3,2	25,65	22,13	53,16
Ajudant Coordinació	1407,67	23,12	23,07	2,8	25,65	19,42	46,64
Auxiliar Administratiu/va	1214,49	23,12	23,07	2,42	25,65	16,75	40,25
Auxiliar Ajuda Domicili	1214,49	23,12	23,07	2,42	25,65	16,75	40,25

Taules Conveni col·lectiu Servei Atenció Domiciliària de Catalunya (SAD)

Taula 2025							
	SMB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/ora tècnic/a	1.640,70 €	13,80 €	22.969,85 €	3,45 €	3,45 €		18,52 €
Coordinador/ora de gestió	1.312,57 €	11,04 €	18.376,00 €	2,76 €	2,76 €		14,90 €
Treballador/ora familiar	1.280,77 €	10,77 €	17.930,78 €	2,69 €	2,69 €		14,54 €
Auxiliar de neteja	1.184,00 €	9,96 €	16.576,00 €	2,49 €	2,49 €		13,44 €

La present situació ja es posava de manifest en "*l'Informe Social d'anàlisi de la situació retributiva al sector serveis socials. Menció dels serveis adreçats a la gent gran, violència de gènere i infància en relació al personal de SUMAR*" elaborat pel Sr. Estanis Vayreda i Puigvert, Director General de SUMAR, en el qual s'expressa la infraretribució dels i de les professionals dels serveis socials i com aquesta afecta als serveis que es presten a la ciutadania.

Ahora, aquesta problemàtica ha estat també reconeguda pel legislador, el qual ha incorporat referències normatives encaminades a aconseguir l'equiparació retributiva. A tall d'exemple:

- Llei 5/2020 de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic i de creació de l'impost sobre les instal·lacions que incideixen en el medi ambient pel qual s'incorpora la disposició addicional catorzena a la Llei 12/2007 de Serveis socials:

Disposició addicional Catorzena

Equiparació laboral del professionals de la xarxa concertada de serveis socials d'atenció a la dependència.

El Govern ha d'aprovar, en el termini de quatre anys, un escenari de recursos plurianual que permeti tendir progressivament a l'equiparació de les condicions laborals del professionals de la xarxa concertada de serveis socials d'atenció a la dependència amb les de la resta de personal de la xarxa de serveis socials de gestió directa.

- ORDRE DSI/220/2024, de 31 d'octubre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública:

Article 3 L'increment de les tarifes i els preus que consten en aquesta Ordre té per finalitat millorar les condicions laborals de les persones professionals que treballen a la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública com també millorar la qualitat del servei que es presta a la ciutadania.

- Acord Sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya, d'1 de juny de 2023:

Segon. Increment de preus i millora salarial.

D'acord amb el que es menciona a l'Expositiu Tres del present Protocol, en virtut de la recent aprovada Llei dels Pressupostos 2023, el Departament de Drets Socials incrementarà de forma lineal en un 4% el cost de referència dels Serveis Socials inclosos a l'Annex 1 del present Protocol.

Amb l'objectiu compartit de millorar la qualitat dels serveis socials que es presten per part de les entitats socials a les persones usuàries, les Parts convenen que aquest increment repercuteixi, entre altres, en la millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector, en el marc de la negociació col·lectiva sectorial que correspongui en cada cas. En aquest sentit les Patronals es comprometen a traslladar l'increment de tarifes a una millora salarial de forma, com a mínim, proporcional. És a dir, traslladant els increments percebuts per la millora de tarifes a salaris, com a mínim, en el mateix percentatge que suposa la massa salarial en el total dels seus costos en els serveis objecte d'aquest acord. Això no obstant aquells convenis col·lectius i/o entitats que durant l'exercici 2023 hagin procedit a increments equivalents en les percepcions salarials no restaran obligades a nous increments.

Les entitats proveïdores dels serveis es comprometen a efectuar, durant el 2023, els increments de les percepcions salarials, i es faran d'acord amb la normativa vigent o mitjançant la negociació col·lectiva sectorial corresponent.

Igualment, es procedirà a revisar, amb el mateix objectiu percentatge els corresponents contractes per als centres de gestió delegada.

Per portar a terme l'aplicació del l'increment dels costos de referència, el Departament de Drets Socials publicarà, durant el mes de juny de 2023, la corresponent Ordre d'actualització del cost de referència dels Serveis Socials, així com de determinats serveis que figurin inscrits en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials (RESES) com a serveis experimentals.

Conseqüentment amb allò estipulat, l'Ordre d'actualització s'augmentarà en un 4% lineal a tots els serveis el cost de referència dels mateixos que es relacionen en l'annex d'aquest Protocol i s'aplicarà amb retroactivitat des de l'1 de gener de 2023. Igualment,

es procedirà a revisar, amb el mateix objectiu i percentatge, els corresponents contractes per als centres de gestió delegada sempre i quan la normativa vigent aplicable als mateixos ho permeti.

Durant l'any 2023 es farà una revisió dels imports de les prestacions econòmiques vinculades (PEV) destinades a persones usuàries, per tal de millorar-ne la progressivitat i amb un increment mitjà del 15%.

- *Ordre DSI/197/2025, de 14 de novembre, per la qual s'actualitzen els preus i imports de determinats serveis socials de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública:*

Així mateix, cal millorar les condicions laborals de les persones treballadores del sector i avançar cap a un salari mínim del sector social, l'equiparació retributiva amb el sector sanitari i el públic, així com la definició d'una carrera professional horitzontal, la formació i la disponibilitat lingüística.

En aquesta línia, la mesura que preveu aquesta disposició normativa és el resultat del diàleg entre l'Administració i el sector. Un diàleg que ha culminat en la segona addenda de 2025 a l'Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya, signada el 25 de juny de 2025. Aquesta addenda amplia els compromisos de l'acord original: d'una banda, les parts signants reconeixen les dificultats del sector social per atraure i mantenir professionals; de l'altra, acorden vincular un increment addicional del 5% en les tarifes per millorar els salaris dels treballadors i treballadores. En virtut d'aquesta addenda, el Departament de Drets Socials i Inclusió es compromet a incrementar els preus del 2025 en un 5%, amb efectes retroactius a 1 de gener de 2025. Alhora, les patronals i els sindicats es comprometen a traslladar aquest augment als costos laborals, destinant-ne un 4% a salaris i un 1% a altres despeses associades. L'addenda també incorpora mecanismes de seguiment i control per garantir que l'increment impacta efectivament en les nòmines dels professionals.

- *Llei 10/2025, de 26 de novembre, de l'Agència d'Atenció Integrada Social i Sanitària de Catalunya:*

Sisena. Equiparació de les condicions laborals en els àmbits social i sanitari

Amb la finalitat de garantir una prestació integral, coherent i de qualitat dels serveis d'atenció a les persones, el Govern ha de:

- a) Promoure, en el marc de les seves competències i d'una manera progressiva, l'equiparació de les condicions laborals dels professionals de l'àmbit social i de l'àmbit sanitari que desenvolupen funcions equivalents o complementàries en la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública i el sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya.*
- b) Impulsar els instruments normatius i organitzatius necessaris i elaborar un pla pressupostari per a assolir una convergència gradual en matèria de retribucions, jornada, estabilitat laboral, dimensions de la plantilla, desenvolupament professional i drets laborals en els àmbits social i sanitari, tenint en compte les especificitats de cada sector i respectant la negociació col·lectiva, a fi d'avançar cap a la unificació de l'espai de negociació col·lectiva i dels convenis.*
- c) Dur a terme l'equiparació de les condicions laborals dels professionals de l'àmbit social i de l'àmbit sanitari d'acord amb un pla d'acció pluriennal que ha d'establir els objectius i els terminis d'implantació, amb la participació dels agents socials, les corporacions i col·legis professionals i els departaments competents en matèria de serveis socials i de salut.*

Enguany, i conscient de l'estat de la qüestió, el Govern de la Generalitat va crear un Grup de Treball per avançar en la millora de les condicions laborals del sector social el qual va declarar, en nota de premsa del 18 de juny de 2025 el següent:

Compromisos del govern per a la dignificació del sector social

L'actual Govern no només dona continuïtat al diàleg social, sinó que fa un pas endavant decidit per a la millora estructural del sector social, més enllà de l'increment de tarifes dels serveis socials de la xarxa pública de Catalunya.

Amb aquest objectiu, el Departament de Drets Socials i Inclusió impulsa, des del gener de 2025, un grup de treball interdepartamental amb el Departament d'Empresa i Treball, per abordar de manera conjunta diversos aspectes clau per a la dignificació de les condicions laborals i professionals del sector.

Secretari general de Drets Socials i Inclusió, Raúl Moreno Montaña

"La posada en marxa d'aquest nou grup de treball és un nou impuls institucional per a la consolidació d'un sistema de serveis socials sòlid, digne i sostenible, que garanteixi la qualitat dels serveis a la ciutadania i unes condicions laborals i salaris justos per als i les professionals"

Directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral d'Empresa i Treball, Núria Gilgado

"Impulsem les negociacions d'un Acord Marc per al sector social, amb l'objectiu de garantir una millora progressiva i ferma de les condicions salarials del sector, que permetin assolir una equiparació salarial amb el sector públic i unes condicions de treball dignes"

Així doncs, SUMAR es troba en una situació disfuncional ja que, a l'aplicar els increments recollits en les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat i no els establerts via negociació col·lectiva en els convenis col·lectius de referència, les retribucions de part del seu personal es situen per sota de les definides en les taules salarials per a les diferents categories professionals.

Tanmateix, cal destacar que aquesta situació no sembla trobar-se en un estadi final sinó que, producte de la informació subministrada per SUMAR a aquesta firma de consultoria, es previst que les retribucions del Conveni Col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran GERCAT s'incrementin en un 5% anual fins a l'any 2031. Incrementos que segueixen la tendència dels anys anteriors (4,5% en el 2024 i 4,35% en el 2025).

Així mateix, en data 4 de desembre de 2025 s'ha publicat en Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya la Resolució EMT/4403/2025, de 26 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999) a través de la qual es fan públiques les actualitzacions de les taules salarials del Conveni Col·lectiu SAD que estableix una proposta de pujada del 8% per a l'any 2026, 8,5% per a l'any 2027, 5% per a l'any 2028 i 5% per a l'any 2029 i, per al període d'ultractivitat 2030 i 2031 un 3,5% i un 3,5% respectivament. El que dona com a resultat la següent proposta de taula salarial:

2025								
	SMB		PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a tècnic/a	1.640,70		13,80	22.969,85	3,45	3,45	109,37	18,62
Coordinador/a de gestió	1.312,57		11,04	18.376,00	2,76	2,76	87,50	14,90
Treballador/a familiar	1.280,77		10,77	17.930,78	2,69	2,69	85,38	14,54
Auxiliar de neteja	1.184,00		9,96	16.576,00	2,49	2,49	78,93	13,44

2026 - Octubre								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a tècnic/a	1.771,96		14,90	24.807,43	3,72	3,72	118,12	20,11
Coordinador/a de gestió	1.417,58		11,92	19.846,08	2,98	2,98	94,50	16,09
Treballador/a familiar	1.383,23	13,83	11,75	19.558,89	2,94	2,94	93,13	15,86
Auxiliar de neteja	1.278,72	12,79	10,86	18.081,10	2,71	2,71	86,09	14,66

2027								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a tècnic/a	1.922,58		16,17	26.916,07	4,04	4,04	128,16	21,82
Coordinador/a de gestió	1.538,07		12,93	21.533,00	3,23	3,23	102,53	17,46
Treballador/a familiar	1.500,81	15,01	12,75	21.221,40	3,19	3,19	101,04	17,21
Auxiliar de neteja	1.387,41	13,87	11,78	19.617,99	2,95	2,95	93,41	15,91

2028								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a tècnic/a	2.018,70		16,97	28.261,87	4,24	4,24	134,45	22,92
Coordinador/a de gestió	1.614,98		13,58	22.609,65	3,39	3,39	107,56	18,33
Treballador/a familiar	1.575,85	15,76	13,38	22.282,47	3,35	3,35	106,00	18,07
Auxiliar de neteja	1.456,78	14,57	12,37	20.598,89	3,09	3,09	97,99	16,70

2029								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/ora tècnic/ica	2.119,64		17,82	29.674,96	4,46	4,46	141,30	24,06
Coordinador/ora de gestió	1.695,72		14,26	23.740,13	3,56	3,56	113,04	19,25
Treballador/ora familiar	1.654,64	16,55	14,05	23.396,59	3,51	3,51	111,40	18,97
Auxiliar de neteja	1.529,62	15,30	12,99	21.628,84	3,25	3,25	102,98	17,54

Ultractivitat 2023-2031

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

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

D'altra banda, el recent Reial Decret Llei 14/2025, de 2 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions a l'àmbit del sector públic, estableix per al 2025 un increment retributiu del 2,5% i un 2% (com a màxim) per al 2026.

En conseqüència, podem observar com la distància entre els increments retributius per al personal al servei del sector públic i els increments retributius de convenis serà cada vegada major, generant una inequitat retributiva per al personal de SUMAR.

Finalment, considerem rellevant fer esment al fet que SUMAR compta amb una plantilla altament feminitzada (més del 94% dels efectius són dones) i que, d'acord amb el Pla d'Igualtat de SUMAR, el salari mig dels homes és un 17% superior al de les dones i un 7% quan es té en compte el salari medià. Aquests valors, per tant, tornen a posar de manifest una situació d'inequitat a la qual cal donar una solució, en compliment també del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, el qual obliga a garantir la igualtat salarial.

Producte d'aquesta situació, es voluntat de SUMAR trobar una solució que apropi el màxim possible els salaris dels empleats i empleades a les retribucions establertes en les taules salarials dels convenis col·lectius de referència i que permeti, no només garantir l'equitat i la sostenibilitat del model retributiu sinó que també fomenti un tracte just i objectiu per a tot el personal, afavorint la motivació, la retenció del talent i la professionalització dels serveis.

4. Llocs de treball objecte de valoració



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL GEROCULTOR/A

MISSIÓ

Realitzar amb la màxima qualitat, efectivitat i agilitat de servei, les funcions previstes en el seu lloc de treball.

Tindrà en compte les prioritats, els procediments i protocols establerts per l'organització i el seu superior jeràrquic i/o funcional; així com també la rendibilitat social, la màxima satisfacció de les persones grans i les seves famílies, utilitzant la innovació en la seva àrea d'actuació, per tal de donar una resposta adequada a les necessitats i interessos de les persones i amb la màxima implicació amb el seu equip de treball.

FUNCIONS

ATENCIÓ A LES PERSONES I LES FAMÍLIES

- Acompanyar a les persones grans en el seu projecte de vida, coneixent la persona i la seva biografia.
- Participar en l'elaboració del pla d'atenció i vida i fer-ne el seguiment.
- Acompanyar la persona gran en la realització de les AVD fomentant l'autonomia i protegint la intimitat.
- Proporcionar una atenció individualitzada afavorint la presa de decisions de la persona gran.
- Fomentar l'activitat quotidiana, proposant i dinamitzant activitats significatives per a la persona.
- Fomentar i potenciar la comunicació amb la persona gran i la seva família, respectant la perspectiva de la persona.
- Acompanyar i facilitar la participació de les famílies, en les activitats quotidianes del centre i en el que necessitin.
- Promoure la mobilitat de les persones grans, incentivant l'activitat diària i la realització d'exercicis.
- Realitzar cures d'auxili d'infermeria i administrar la medicació segons indicacions de l'infermer/a

CONTRIBUÏR A LA QUALITAT DEL SERVEI

- Integrar i coordinar totes les activitats de la seva àrea d'actuació seguint les polítiques i protocols de la organització garantint la qualitat de servei i la minimització de les incidències.
- Participar en l'establiment dels objectius i en el seu assoliment amb un ús responsable i coherent dels recursos.
- Complir amb els protocols i procediments de treball, normatives de seguretat i salut, protecció de dades, qualitat, medi ambient i les pròpies del sector
- Mantenir actualitzat els registres i la documentació necessària.
- Participar en les reunions amb l'equip i la direcció del centre

ORGANIGRAMA



COMPETÈNCIES

TREBALL EN EQUIP	Capacitat de col·laborar i cooperar. Treballar junts, per assolir un objectiu comú.	
EMPATIA	Saber escoltar, respectar i comprendre els pensaments, sentiments i preocupacions dels altres.	
INTEGRITAT	Actuar èticament, respectant la confidencialitat en l'exercici professional. Alinear els nostres comportaments amb els principis i valors de l'organització.	
FLEXIBILITAT	Habilitat d'adaptar-se, canviar i acceptar canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball. Valorar i entendre punts de vista diferents.	

CAP ON ANEM? ETS UNA PEÇA CLAU!

Desenvolupar serveis socials de qualitat i proximitat al món local.

Oferint solucions d'innovació, planificació i gestió.

Sumant esforços amb les entitats del tercer sector i amb les mateixes administracions.

Amb l'objectiu d'aconseguir més felicitat i qualitat de vida per a les persones.

VALORS DE SUMAR



· Compromís amb el talent



· Transformació i impacte social



· Rendibilitat social



· Cultura del detall



· Transparència



· Innovació



· Cooperació social



· Compromís amb el benestar de les persones

ORIENTACIÓ AL CLIENT	Desig d'acompanyar a les persones, satisfer les seves necessitats i interessos. Millorar la qualitat de vida i benestar de les persones.	☒ ☐ ☐ ☐ ☐
INNOVACIÓ	Capacitat per aplicar a la feina diària noves idees, conceptes i plantejaments per a resoldre problemes i per la millora continua del lloc de treball i de l'Organització.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
RESOLUCIÓ DE PROBLEMES	Enfrontar-se a diferents situacions, buscar, implementar i avaluar possibles solucions	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
APLICACIÓ DELS CONEIXEMENTS PER LA MILLORA CONTÍNUA	Curiositat i inquietud per ampliar els coneixements / Desenvolupament i millora contínua.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐

REQUERIMENTS

NIVELL FORMATIU

- ☒ Formació bàsica
- ☒ Cicle formatiu
- ☐ Dpl./Eng. Tècnica
- ☐ Llic./Eng. superior

EXPERIÈNCIA

- ☒ 2 anys
- ☐ 3 a 5 anys
- ☐ 5 a 8 anys
- ☐ + 8 anys

MÀSTER/POSTGRAU

- ☐ Poc necessari
- ☐ Valorable
- ☐ Imprescindible
- ☐ Altres:

IDIOMES

- ☒ Català
- ☒ Castellà
- ☐ Anglès
- ☐ Altres:



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL TREBALLADOR/A FAMILIAR

MISSIÓ

Realitzar amb la màxima qualitat, efectivitat i agilitat de serveis, les funcions previstes en el seu lloc de treball que són de treballador/a familiar del d'Atenció a Domicili. Tindrà en compte les prioritats, els procediments i protocols establerts per la coordinació del servei, cercant la màxima satisfacció de les persones ateses i les seves famílies i sempre de forma coordinada amb l'equip de coordinació.

ORGANIGRAMA



FUNCIONS

1. FUNCIONS SAD CLÀSSIC

2. NOVES FUNCIONS MODEL ACP

- Conèixer en profunditat a la persona, els seus gustos, preferències i interessos mitjançant el seu pla d'atenció i l'escolta activa en el dia a dia.
- Treballar la relació amb les persones usuàries a partir de l'establiment d'un vincle de confiança i seguretat, promovent una relació propera i respectuosa.
- Desenvolupar les tasques d'atenció segons s'estableix en els diferents protocols d'atenció del SAD basats en l'atenció centrada en la persona, seguint els seus principis i adaptant i personalitzant l'atenció.
- Compartir amb l'equip de coordinació i amb els equips de microcèl·lules el treball realitzat, les estratègies i recursos utilitzats per treballar l'escolta activa, el vincle, la personalització, la promoció de l'autonomia, etc.
- Donar suport i acompanyar a la persona i família en l'assoliment dels seus reptes i objectius vitals, dins del marc del SAD.
- Treballar per un entorn facilitador tant comunitari com físic, a partir del treball amb la família i persona cuidadora en el desenvolupament de les tasques, com en l'anàlisi i propostes de millora per adaptar l'entorn domiciliari a les necessitats de la persona.
- Identificar possibles factors o indicadors de risc en la persona atesa, en la família o en les dinàmiques intrafamiliars i trametre'ls a la coordinació tècnica.
- Detectar els possibles canvis en les necessitats, interessos o preferències de la persona i família en relació al servei i trametre'ls a la coordinació tècnica.
- Participar de manera activa en el seguiment dels casos, aportant el seu coneixement de la persona i família i el seu saber tècnic.
- Participar de manera activa en el seguiment dels casos, aportant el seu coneixement de la persona i família i el seu saber tècnic.

3. NOVES EINES DEL MODEL ACP

Les noves funcions es treballen a partir de les següents eines i estratègies que incorpora el nou model:

- Visita Prèvia.
- Visita de seguiment.
- Visita de seguiment a usuaris vulnerables:

- Matriu del SAD.
- Diari de vida.
- Microcèl·lules.
- Check list de seguiment.
- Protocols de l'atenció domiciliària basats en el model d'atenció centrada en la persona.
- Participació de l'entorn cuidador.
- Informe social de derivació.
- Realització del Pla d'Acompanyament i Millora (PAM)
- Aplicació del nou circuit de queixes

CAP ON ANEM? ETS UNA PEÇA CLAU!

Desenvolupar serveis socials de qualitat i proximitat al món local.

Oferint solucions d'innovació, planificació i gestió.

Sumant esforços amb les entitats del tercer sector i amb les mateixes administracions.

Amb l'objectiu d'aconseguir **més felicitat i qualitat de vida per a les persones.**

VALORS DE SUMAR



· Compromís amb el talent



· Transformació i impacte social



· Rendibilitat social



· Cultura del detall



· Transparència



· Innovació



· Cooperació social



· Compromís amb el benestar de les persones

COMPETÈNCIES

TREBALL EN EQUIP	Capacitat de col·laborar i cooperar. Treballar junts, per assolir un objectiu comú.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
EMPATIA	Saber escoltar, respectar i comprendre els pensaments, sentiments i preocupacions dels altres.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
INTEGRITAT	Actuar èticament, respectant la confidencialitat en l'exercici professional. Alinear els nostres comportaments amb els principis i valors de l'organització.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
FLEXIBILITAT	Habilitat d'adaptar-se, canviar i acceptar canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball. Valorar i entendre punts de vista diferents.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
ORIENTACIÓ AL CLIENT	Desig d'acompanyar a les persones, satisfer les seves necessitats i interessos. Millorar la qualitat de vida i benestar de les persones.	☒ ☒ ☐ ☐ ☐
INNOVACIÓ	Capacitat per aplicar a la feina diària noves idees, conceptes i plantejaments per a resoldre problemes i per la millora continua del lloc de treball i de l'Organització.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
RESOLUCIÓ DE PROBLEMES	Enfrontar-se a diferents situacions, buscar, implementar i avaluar possibles solucions	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
APLICACIÓ DELS CONEIXEMENTS PER LA MILLORA CONTÍNUA	Curiositat i inquietud per ampliar els coneixements / Desenvolupament i millora contínua.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐

REQUERIMENTS

NIVELL FORMATIU

- ☒ Formació bàsica
- ☒ Cicle formatiu
- ☐ Dpl./Eng. Tècnica
- ☐ Llic./Eng. superior

MÀSTER/POSTGRAU

- ☐ Poc necessari
- ☐ Valorable
- ☐ Imprescindible
- ☐ Altres:

ALTRES (valorable)

- ☒ Carnet i vehicle propi

EXPERIÈNCIA

- ☒ 2 anys
- ☐ 3 a 5 anys
- ☐ 5 a 8 anys
- ☐ + 8 anys

IDIOMES

- ☒ Català
- ☒ Castellà
- ☐ Anglès
- ☐ Altres:



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL CUINER/A

MISSIÓ

Realitzar amb la màxima qualitat, efectivitat i agilitat de servei, les funcions previstes en el seu lloc de treball. Tenint en compte les prioritats i procediments que s'estableixin, la rendibilitat social, la màxima satisfacció de les persones i la innovació per tal de donar resposta a les necessitats de les persones

ORG ANIGRAMA



FUNCIONS

ATENCIÓ A LES PERSONES

- Coordinar-se amb el RHS i la persona encarregada de compres per a l'elaboració dels menús més adequats per a cada persona
- Complir i fer complir les normatives des seguretat alimentaries i estar al dia de la legislació vigent en aquesta matèria.
- Preparar els aliments de tots els àpats cuidant la presentació per tal de fomentar el gust per l'alimentació de les persones.

CONTRIBUÏR A LA QUALITAT DE SERVEI

- Participar en l'establiment dels objectius i en el seu assoliment amb un ús dels recursos coherent i responsable.
- Ser garant de les accions que realitzi l'ajudant de cuina
- Mantenir la cuina, el magatzem i tots els espais de la seva incumbència en bon estat, ordre i salubritat, inclou utensilis (forns, plàtares,...)
- Integrar i coordinar totes les activitats de la seva àrea d'actuació seguint les polítiques i protocols de l'organització garantint la qualitat de servei i la minimització de les incidències.

COMPETÈNCIES

TREBALL EN EQUIP	Capacitat de col·laborar i cooperar. Treballar junts, per assolir un objectiu comú.	
EMPATIA	Saber escoltar, respectar i comprendre els pensaments, sentiments i preocupacions dels altres.	
INTEGRITAT	Actuar èticament, respectant la confidencialitat en l'exercici professional. Alinear els nostres comportaments amb els principis i valors de l'organització.	
FLEXIBILITAT	Habilitat d'adaptar-se, canviar i acceptar canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball. Valorar i entendre punts de vista diferents.	
ORIENTACIÓ AL CLIENT	Desig d'acompanyar a les persones, satisfer les seves necessitats i interessos. Millorar la qualitat de vida i benestar de les persones.	
PROACTIVITAT	Actitud en que la persona pren la iniciativa / Desenvolupar accions creatives per generar millores.	
RESOLUCIÓ DE PROBLEMES	Enfrontar-se a diferents situacions, buscar, implementar i avaluar possibles solucions.	
APLICACIÓ DELS CONEIXEMENTS PER LA MILLORA CONTÍNUA	Curiositat i inquietud per ampliar els coneixements / Desenvolupament i millora contínua.	

CAP ON ANEM? ETS UNA PEÇA CLAU!

Desenvolupar serveis socials de qualitat i proximitat al món local.

Oferint solucions d'innovació, planificació i gestió.

Sumant esforços amb les entitats del tercer sector i amb les mateixes administracions.

Amb l'objectiu d'aconseguir **més felicitat i qualitat de vida per a les persones.**

REQUERIMENTS

NIVELL FORMATIU

- ☒ Formació bàsica
- ☒ Cicle formatiu
- ☐ Dpl./Eng. Tècnica
- ☐ Llic./Eng. superior

EXPERIÈNCIA

- ☒ 2 anys
- ☒ 3 a 5 anys
- ☐ 5 a 8 anys
- ☐ + 8 anys

MÀSTER/POSTGRAU

- ☒ Poc necessari
- ☐ Valorable
- ☐ Imprescindible
- ☐ Altres:

IDIOMES

- ☒ Català
- ☒ Castellà
- ☐ Anglès
- ☐ Altres:

VALORS DE SUMAR



· Compromís amb el talent



· Transformació i impacte social



· Rendibilitat social



· Cultura del detall



· Transparència



· Innovació



· Cooperació social



· Compromís amb el benestar de les persones



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL CONDUCTOR/A

MISSIÓ

Realitzar amb la màxima qualitat, seguretat i efectivitat el servei de transport de persones usuàries i béns de SUMAR, garantint-ne la puntualitat, el bon estat del vehicle i l'atenció respectuosa i segura de les persones transportades.

El/la conductor/a actuarà sempre d'acord amb els protocols de seguretat viària, les normes internes del centre i els valors de SUMAR, contribuint a la satisfacció de les persones usuàries i les seves famílies.

FUNCIONS

TRANSPORT I ATENCIÓ A LES PERSONES

- Transportar les persones usuàries als centres o domicilis segons la planificació establerta, respectant les rutes i horaris.
- Tenir en compte les capacitats, condicions físiques i necessitats de les persones usuàries durant el trajecte.
- Ajudar, quan sigui necessari, les persones usuàries a pujar i baixar del vehicle de manera segura, utilitzant els sistemes d'ajuda disponibles i aplicant les bones pràctiques ergonòmiques.
- Assegurar que durant el transport es garanteix la seguretat, comoditat i dignitat de les persones.
- Informar immediatament l'equip de geroctores o la direcció de qualsevol incidència o alteració observable en l'estat de salut, conducta o situació de risc d'una persona transportada.
- Coordinar-se amb l'equip assistencial i, quan calgui, amb familiars o cuidadors per garantir un servei personalitzat i segur.

MANTENIMENT I CONSERVACIÓ DEL VEHICLE

- Mantenir el vehicle en bon estat, net i en condicions òptimes de funcionament.
- Realitzar el manteniment bàsic del vehicle (nivells, pressió pneumàtics, llums, etc.) i comunicar qualsevol anomalia o necessitat de reparació.
- Complir amb el pla de revisions, ITV i altres obligacions legals.
- Vetllar per la correcta utilització i conservació dels equips d'accessibilitat (plataformes, cinturons, ancoratges, rampes).

SEGURETAT I QUALITAT DEL SERVEI

- Conduir seguint estrictament la normativa de trànsit i les normes internes de SUMAR.
- Complir els protocols de seguretat, PRL i protecció de dades relacionats amb la seva activitat.
- Participar activament en les accions de formació i millora contínua que li siguin assignades.
- Contribuir a la millora del servei mitjançant la detecció i comunicació de propostes o incidències.

COORDINACIÓ I SUPORT

- Col·laborar amb els equips assistencials i de suport del centre en la planificació de rutes i desplaçaments.
- Donar suport logístic en activitats, sortides o trasllats col·lectius organitzats pel centre.
- Fer un ús responsable dels recursos i equipaments assignats.

ORGANIGRAMA



CAP ON ANEM? ETS UNA PEÇA CLAU!

Desenvolupar serveis socials de qualitat i proximitat al món local.

Oferint solucions d'innovació, planificació i gestió.

Sumant esforços amb les entitats del tercer sector i amb les mateixes administracions.

Amb l'objectiu d'aconseguir **més felicitat i qualitat de vida per a les persones**.

VALORS DE SUMAR



· Compromís amb el talent



· Transformació i impacte social



· Rendibilitat social



· Cultura del detall



· Transparència



· Innovació



· Cooperació social



· Compromís amb el benestar de les persones

COMPETÈNCIES

TREBALL EN EQUIP	Capacitat de col·laborar i cooperar. Treballar junts, per assolir un objectiu comú.	
EMPATIA	Saber escoltar, respectar i comprendre els pensaments, sentiments i preocupacions dels altres.	
INTEGRITAT	Actuar èticament, respectant la confidencialitat en l'exercici professional. Alinear els nostres comportaments amb els principis i valors de l'organització.	
FLEXIBILITAT	Habilitat d'adaptar-se, canviar i acceptar canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball. Valorar i entendre punts de vista diferents.	
ORIENTACIÓ AL CLIENT	Desig d'acompanyar a les persones, satisfer les seves necessitats i interessos. Millorar la qualitat de vida i benestar de les persones.	
INNOVACIÓ	Capacitat per aplicar a la feina diària noves idees, conceptes i plantejaments per a resoldre problemes i per la millora continua del lloc de treball i de l'Organització.	
RESOLUCIÓ DE PROBLEMES	Enfrontar-se a diferents situacions, buscar, implementar i avaluar possibles solucions	
APLICACIÓ DELS CONEIXEMENTS PER LA MILLORA CONTÍNUA	Curiositat i inquietud per ampliar els coneixements / Desenvolupament i millora continua.	

REQUERIMENTS

NIVELL FORMATIU

- ☒ Formació bàsica
- ☒ Cicle formatiu
- ☐ Dpl./Eng. Tècnica
- ☐ Llic./Eng. superior

EXPERIÈNCIA

- ☒ 2 anys
- ☐ 3 a 5 anys
- ☐ 5 a 8 anys
- ☐ + 8 anys

MÀSTER/POSTGRAU

- ☐ Poc necessari
- ☐ Valorable
- ☐ Imprescindible
- ☐ Altres:

IDIOMES

- ☒ Català
- ☒ Castellà
- ☐ Anglès
- ☐ Altres:



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL AUXILIAR DE SERVEIS

MISSIÓ

Executar amb precisió i organització les tasques assignades per el/la seu/va responsable directe amb l'objectiu de realitzar les funcions de neteja i rentat, i/o d'auxiliar de cuina, amb la màxima orientació al client i amb una òptima utilització dels recursos. Tenint en compte les prioritats, els procediments i protocols establerts per l'organització.

ORGANIGRAMA



FUNCIONS

NETEJA I BUGADERIA

- Tasques pròpies de neteja de l'equipament, de les habitacions i zones comunes i mobiliari.
- Mantenir neta i ordenada la roba de les persones usuàries.
- Realitzar les tasques assignades tenint sempre en compte les persones que viuen al centre, prioritzant aquells procediments enfocats a la seva qualitat de vida.
- Representar els valors del centre i donar la imatge que volem a totes les persones que ens visitin, atenent-les amb amabilitat i cortesia.

AUXILIAR DE CUINA

- En dependència del cuiner/a s'ocuparà de les tasques auxiliars de cuina tals com, suport a la preparació dels aliments així com la neteja dels estris de cuina i zones de menjador.
- Ser proactiva a realitzar les tasques de suport que li siguin requerides dins l'equip enfocant-se a l'objectiu del benestar de les persones ateses.
- Col·laborar en l'acollida de nous membres de l'equip, compartint la informació útil o important i coordinant-se amb els companys/es.

COMPETÈNCIES

TREBALL EN EQUIP	Capacitat de col·laborar i cooperar. Treballar junts, per assolir un objectiu comú.	
EMPATIA	Saber escoltar, respectar i comprendre els pensaments, sentiments i preocupacions dels altres.	
INTEGRITAT	Actuar èticament, respectant la confidencialitat en l'exercici professional. Alinear els nostres comportaments amb els principis i valors de l'organització.	
FLEXIBILITAT	Habilitat d'adaptar-se, canviar i acceptar canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball. Valorar i entendre punts de vista diferents.	
ORIENTACIÓ A PERSONES	Desig d'acompanyar a les persones, satisfer les seves necessitats i interessos. Millorar la qualitat de vida i benestar de les persones.	
APLICACIÓ DELS CONEIXEMENTS PER LA MILLORA CONTÍNUA	Curiositat i inquietud per ampliar els coneixements / Desenvolupament i millora contínua.	

CAP ON ANEM? ETS UNA PEÇA CLAU!

Desenvolupar serveis socials de qualitat i proximitat al món local.

Oferint solucions d'innovació, planificació i gestió.

Sumant esforços amb les entitats del tercer sector i amb les mateixes administracions.

Amb l'objectiu d'aconseguir **més felicitat i qualitat de vida per a les persones.**

REQUERIMENTS

NIVELL FORMATIU

- ☒ Formació bàsica
- ☐ Cycle formatiu
- ☐ Dpl./Eng. Tècnica
- ☐ Llic./Eng. superior

MÀSTER/POSTGRAU

- ☐ Poc necessari
- ☐ Valorable
- ☐ Imprescindible
- ☐ Altres:

EXPERIÈNCIA

- ☒ 2 anys
- ☐ 3 a 5 anys
- ☐ 5 a 8 anys
- ☐ + 8 anys

IDIOMES

- ☐ Català
- ☒ Castellà
- ☐ Anglès
- ☐ Altres:

VALORS DE SUMAR



· Compromís amb el talent



· Transformació i impacte social



· Rendibilitat social



· Cultura del detall



· Transparència



· Innovació



· Cooperació social



· Compromís amb el benestar de les persones



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL AUXILIAR DE LA LLAR

MISSIÓ

Realitzar amb la màxima qualitat, efectivitat i agilitat de serveis, les funcions previstes en el seu lloc de treball que són les d'auxiliar de la llar del d'Atenció a Domicili. Tindrà en compte les prioritats, els procediments i protocols establerts per la coordinació del servei, cercant la màxima satisfacció de les persones ateses i les seves famílies i sempre de forma coordinada amb l'equip de coordinació.

FUNCIONS

1. FUNCIONS SAD CLÀSSIC

2. NOVES FUNCIONS MODEL ACP

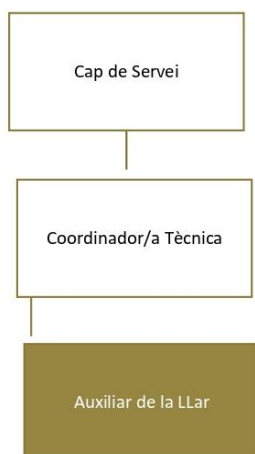
- Conèixer en profunditat a la persona, els seus gustos, preferències i interessos mitjançant el seu pla d'atenció i l'escolta activa en el dia a dia.
- Treballar la relació amb les persones usuàries a partir de l'establiment d'un vincle de confiança i seguretat, promovent una relació propera i respectuosa.
- Desenvolupar les tasques d'atenció segons s'estableix en els diferents protocols d'atenció del SAD basats en l'atenció centrada en la persona, seguint els seus principis i adaptant i personalitzant l'atenció.
- Compartir amb l'equip de coordinació i amb els equips de microcèl·lules el treball realitzat, les estratègies i recursos utilitzats per treballar l'escolta activa, el vincle, la personalització, la promoció de l'autonomia, etc.
- Donar suport i acompanyar a la persona i família en l'assoliment dels seus reptes i objectius vitals, dins del marc del SAD.
- Treballar per un entorn facilitador tant comunitari com físic, a partir del treball amb la família i persona cuidadora en el desenvolupament de les tasques, com en l'anàlisi i propostes de millora per adaptar l'entorn domiciliari a les necessitats de la persona.
- Identificar possibles factors o indicadors de risc en la persona atesa, en la família o en les dinàmiques intrafamiliars i trametre'ls a la coordinació tècnica.
- Detectar els possibles canvis en les necessitats, interessos o preferències de la persona i família en relació al servei i trametre'ls a la coordinació tècnica.
- Participar de manera activa en el seguiment dels casos, aportant el seu coneixement de la persona i família i el seu saber tècnic

3. NOVES EINES DEL MODEL ACP

Les noves funcions es treballen a partir de les següents eines i estratègies que incorpora el nou model:

- Visita Prèvia.
- Visita de seguiment.
- Visita de seguiment a usuaris vulnerables:
- Matriu del SAD.
- Diari de vida.
- Microcèl·lules.

ORGANIGRAMA



- Check list de seguiment.
- Protocols de l'atenció domiciliària basats en el model d'atenció centrada en la persona..
- Participació de l'entorn cuidador.
- Informe social de derivació.
- Realització del Pla d'Acompanyament i Millora (PAM)
- Aplicació del nou circuit de queixes

CAP ON ANEM? ETS UNA PEÇA CLAU!

Desenvolupar serveis socials de qualitat i proximitat al món local.

Oferint solucions d'innovació, planificació i gestió.

Sumant esforços amb les entitats del tercer sector i amb les mateixes administracions.

Amb l'objectiu d'aconseguir més felicitat i qualitat de vida per a les persones.

VALORS DE SUMAR



· Compromís amb el talent



· Transformació i impacte social



· Rendibilitat social



· Cultura del detall



· Transparència



· Innovació



· Cooperació social



· Compromís amb el benestar de les persones

COMPETÈNCIES

TREBALL EN EQUIP	Capacitat de col·laborar i cooperar. Treballar junts, per assolir un objectiu comú.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
EMPATIA	Saber escoltar, respectar i comprendre els pensaments, sentiments i preocupacions dels altres.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
INTEGRITAT	Actuar èticament, respectant la confidencialitat en l'exercici professional. Alinear els nostres comportaments amb els principis i valors de l'organització.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
FLEXIBILITAT	Habilitat d'adaptar-se, canviar i acceptar canvis en la pròpia Organització o en les responsabilitats del lloc de treball. Valorar i entendre punts de vista diferents.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
ORIENTACIÓ A PERSONES	Desig d'acompanyar a les persones, satisfer les seves necessitats i interessos. Millorar la qualitat de vida i benestar de les persones.	☒ ☒ ☒ ☐ ☐
APLICACIÓ DELS CONEIXEMENTS PER LA MILLORA CONTÍNUA	Curiositat i inquietud per ampliar els coneixements / Desenvolupament i millora contínua.	☒ ☒ ☐ ☐ ☐

REQUERIMENTS

NIVELL FORMATIU

- ☐ Formació bàsica
☐ Cicle formatiu
☐ Dpl./Eng. Tècnica
☐ Llic./Eng. superior

EXPERIÈNCIA

- ☐ 2 anys
☐ 3 a 5 anys
☐ 5 a 8 anys
☐ + 8 anys

MÀSTER/POSTGRAU

- ☐ Poc necessari
☐ Valorable
☐ Imprescindible
☐ Altres:

IDIOMES

- ☐ Català
☒ Castellà
☐ Anglès
☐ Altres:

ALTRES

- ☒ Carnet i vehicle propi

5. Factors de valoració

Els factors considerats per a la valoració dels llocs de treball de SUMAR, han estat els que a continuació s'enumeren. Aquests factors i els seus respectius subfactors, analitzen totes les dimensions de cada lloc de treball.

S'entén per **factor** els criteris que permeten tenir en compte les exigències dels diversos llocs de treball d'una organització.

S'utilitzen **subfactors** per poder avaluar totes les diverses facetes de les diferents ocupacions que es troben a una organització.

ENUMERACIÓ DELS FACTORS

1. Dificultat tècnica. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Coneixements - Formació professional.
- Experiència i adaptació al lloc.
- Incertesa i dificultat.
- Autonomia.

2. Responsabilitat. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Impacte en l'Organització.
- Magnitud estratègica.
- Transcendència econòmica.
- Responsabilitat pel treball propi.
- Responsabilitat pel treball d'altres.
- Responsabilitat relacional.

3. Condicions ambientals i de risc. Aquest factor engloba els següents subfactors:

- Esforç
- Ambient
- Perillositat

A continuació es pot consultar la descripció de cada factor utilitzat per a la valoració dels llocs. En primer lloc, s'explica en què consisteix el factor, una vegada feta la descripció general d'aquest, es desglossa segons una escala creixent de dificultat en graus.

FACTOR 1: DIFICULTAT TÈCNICA

SUBFACTOR 1.1: CONEIXEMENTS – FORMACIÓ PROFESSIONAL

Per aconseguir el nivell adequat exigible en el desenvolupament de les tasques d'un lloc, en la majoria dels casos, a més dels coneixements i titulacions imprescindibles per a l'accés al mateix, és habitual que el titular del lloc hagi d'adquirir una sèrie de coneixements específics d'una o diverses matèries.

Aquest subfactor valora el nivell de formació exigible per al lloc així com la varietat i especificitat dels coneixements teòrics imprescindibles i suplementaris per ocupar el lloc en el nivell bàsic exigible.

La valoració d'aquest subfactor no només fa referència a aquella formació que s'adquireix mitjançant un aprenentatge previ a l'ocupació del lloc, sinó també a aquells coneixements específics que es van incorporant en el desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de treball, tals com la terminologia concreta, la varietat de possibles respostes a emetre depenent de les situacions que s'afronten, la importància de la renovació i manteniment constant de la formació al dia, entre d'altres.

- **GRAU 1**

Tasques de tipus auxiliar o de suport, que no requereixen formació específica excepte la referent a procediments o processos reglats bàsics i coneixements generals a nivell usuari d'ofimàtica i d'altres eines inherents al lloc. També fa referència a comeses senzilles desenvolupades en el marc de la prestació de serveis directes a la ciutadania sense necessitat de formació especialitzada.

Tasques manuals que generalment no precisen de coneixements específics complexos, si bé coneixements bàsics sobre la utilització de maquinària auxiliar.

- **GRAU 2**

Tasques auxiliars que exigeixen un coneixement específic en matèria de tramitació d'expedients administratius dins d'un camp funcional seguint procediments prèviament establerts que no suposin interpretacions de normes o reglaments. També engloba funcions auxiliars en diferents àmbits dels serveis públics que precisen coneixements de base en la matèria en qüestió.

També s'inclou la formació en tasques manuals que suposen la possessió d'una certa habilitat manual en l'ofici en relació a treballs d'acabat i de planificació tècnica.

- **GRAU 3**

Es requereix un nivell de formació que capaciti per exercir llocs de tipus administratiu, de gestió o tècnics auxiliars que requereixen coneixements elevats d'una casuística legal, tècnica o normativa, així com nocions sòlides en matèries relatives a serveis directes a la ciutadania.

Formació específica per al desenvolupament, amb el major grau d'exigència d'un ofici, o especialitat concreta.

Es requereix una formació bàsica i global sobre metodologies de treball i procediments d'actuació.

- **GRAU 4**

Es requereixen coneixements sòlids que abasten especificitats pròpies d'un àmbit professional o branca tècnica.

Es requereix el coneixement de tècniques específiques i especialitzades de dificultat i complexitat elevada sobre una matèria concreta .

Es requereix incorporar i actualitzar periòdicament les novetats rellevants que sorgeixin dins del propi àmbit formatiu.

- **GRAU 5**

Es requereix una formació especialitzada sobre un àmbit concret i coneixements generals sobre un àmbit competencial. Resulta necessària l'actualització freqüent dels coneixements específics necessaris pel correcte acompliment del lloc de treball.

Es precisa formació addicional en habilitats directives, gestió dels recursos, avaluació, etc.

- **GRAU 6**

Es requereix una formació especialitzada i molt tecnificada, caracteritzada per la gran varietat d'àmbits de coneixement en profunditat i l'alta freqüència de renovació dels coneixements imprescindibles.

Resulta imprescindible incorporar formació addicional específica en habilitats directives, gestió dels recursos, avaluació, etc.

SUBFACTOR 1.2: EXPERIÈNCIA I ADAPTACIÓ AL LLOC

El desenvolupament d'una tasca concreta, a més dels coneixements adequats, precisa d'un període d'adaptació que pot ser més o menys ampli depenent, entre d'altres, del nivell d'exigència i dificultat requerit en relació a les habilitats professionals i les capacitats personals.

Aquesta adaptació pot aconseguir-se pel domini d'una habilitat manual, adquirida per aprenentatge, que permet realitzar moviments coordinats i precisos, o per l'adquisició d'una experiència en treballs i en situacions semblants de certa complexitat al llarg del temps.

Es valoren en aquest subfactor tant les experiències i habilitats concretes per a l'exercici professional que es demanda, com el període de temps continu estimat com a necessari per exercir amb soltesa i eficàcia el desenvolupament del lloc.

Aquest subfactor, per tant, valora, d'una banda, l'experiència professional prèvia requerida per un desenvolupament òptim del lloc de treball i, d'altra, el temps necessari i el nivell de dificultat que cal superar per adquirir els coneixements i habilitats necessaris pel correcte acompliment del lloc en el nivell bàsic exigible.

- **GRAU 1**

Experiència en tasques de tipus auxiliar, operatives o d'assistència a altres llocs o bé desenvolupant tasques, generalment concretes, en procediments o processos reglats i clarament definits.

El seu aprenentatge pot estimar-se inferior a tres mesos en condicions normals.

- **GRAU 2**

Experiència en tasques de tipus auxiliar, operatives o d'assistència a altres llocs o bé desenvolupant tasques pròpies d'un ofici específic que impliquen la possessió d'una certa habilitat i que presenten certa variabilitat.

El desenvolupament satisfactori de les tasques exigeix un període d'adaptació d'entre 3 i 9 mesos.

- **GRAU 3**

Experiència en tasques de tipus administratiu, de gestió o tècnic auxiliar que requereixen de l'aplicació d'un marc normatiu conegut que pot presentar certa variabilitat.

Tasques de tipus manuals o pròpies d'un ofici, professió o especialitat concret que impliquen la possessió d'habilitats de recerca de solucions a problemes complexos, que es presenten en el desenvolupament del seu lloc de treball.

El desenvolupament satisfactori de les tasques exigeix un període d'adaptació d'entre 9 mesos a 1,5 anys.

- **GRAU 4**

Experiència en tasques de tipus tècnic en les que es precisa experiència professional dilatada en un àmbit competencial concret.

Llocs que poden implicar experiència en la supervisió d'un equip de treball.

El desenvolupament satisfactori de les tasques exigeix un període d'adaptació d'entre 1,5 anys a 2,5 anys.

- **GRAU 5**

Experiència en tasques de tipus tècnic en les que es precisa experiència professional dilatada en un àmbit competencial que abasta una temàtica variada.

Llocs que poden implicar experiència en la supervisió de diversos equips de treball.

El desenvolupament satisfactori de les tasques exigeix un període d'adaptació d'entre 2,5 a 4 anys.

- **GRAU 6**

Experiència en tasques de tipus tècnic en les que es precisa experiència professional dilatada en la globalitat d'àmbits d'actuació de la institució.

Llocs que requereixen experiència directiva dilatada en estructures administratives complexes.

El desenvolupament satisfactori de les tasques exigeix un període d'adaptació de més de 4 anys.

SUBFACTOR 1.3: INCERTESA I DIFICULTAT

Aquest subfactor mesura el nivell d'esforç mental que cal realitzar en l'execució de les funcions d'un lloc de treball.

La Incertesa valora el grau de dificultat i de predictibilitat de la solució als problemes i incògnites que l'ocupant del lloc ha de resoldre. Aquesta obeeix a diverses variables:

- La presència major o menor de regles, normes o procediments estandarditzats per a la realització de les tasques que suposa el lloc de treball. En aquest sentit, com menys reglades estiguin les tasques a realitzar i més necessari sigui el processament a cada cas pel titular del lloc dels criteris tècnics, organitzatius o socials per a l'elecció o decisió que es tracti, major serà la incertesa.
- El grau de variabilitat de les solucions a les incògnites que el lloc de treball ha de resoldre. Quantes més solucions possibles, quant menor sigui l'estructura de les solucions, més incertesa.
- El grau de control sobre les solucions. Quant, partint del nivell de competència exigible per al lloc, més feble, desestructurada i complexa sigui la relació entre l'acompliment del lloc i el seu resultat, més incertesa.

La Dificultat té en compte els aspectes relacionats amb la complexitat de la tasca, tenint en consideració per això la tipologia de funcions realitzades, la magnitud i transcendència de les decisions que s'han de prendre en execució de l'acompliment del lloc de treball, així com l'abast de coneixements que és necessari aplicar per resoldre les situacions plantejades en l'àmbit de les funcions del lloc.

- **GRAU 1**

Comprèn un nombre reduït de dades concretes i relacions molt senzilles entre elles. Les operacions mentals són escasses i fonamentalment d'associació.

Es tracta de tasques simples i rutinàries que es realitzen gairebé d'una forma mecànica i requereixen esforç mental limitat.

- **GRAU 2**

Comprèn un nombre ampli de dades concretes i les relacions simples que existeixen entre elles. Les operacions mentals són de tipus associatiu amb un nombre limitat d'opcions d'elecció.

Són tasques rutinàries d'una certa variació i sobre la base de precedents. Es tracta fonamentalment de treball repetitiu que requereix una atenció contínua, però moderada amb certa concentració mental.

- **GRAU 3**

Comprèn un conjunt ampli de dades concretes i les seves connexions mútues que adquireixen certa complexitat. El conjunt de dades se situa dins d'un context espai temporal, encara que aquest no sigui ampli. Les operacions mentals són d'associació complexa i en algunes ocasions de tipus analític de complexitat moderada.

L'exercici de les funcions del lloc de treball comporta l'obtenció de resultats previsibles dins un marc general, però poden tenir un cert grau de variabilitat i incertesa en els resultats concrets segons les casuístiques. Suposa una activitat mental de complexitat mitjana.

- **GRAU 4**

Ha de comprendre un conjunt ampli de dades connectades per una xarxa de relacions complexa. El conjunt de dades que es manegen se situen dins d'un context espai-temporal ampli, la comprensió del qual implica el domini de certs conceptes abstractes.

Les operacions mentals són d'associació complexa, d'anàlisi, i en ocasions de caràcter sintètic. Els resultats del desenvolupament del lloc són previsibles només de manera parcial, existint un grau apreciable d'incertesa en els resultats que es puguin obtenir. Les tasques suposen activitat mental complexa.

- **GRAU 5**

Comporta la comprensió i maneig de conceptes abstractes en matèries específiques i de conjunts de dades i variables amb connexions complexes i el comportament conjunt de les quals pot resultar poc predictable.

Les operacions a realitzar són d'anàlisi i síntesi. Els resultats del desenvolupament del lloc comporten un grau elevat d'incertesa i dificultat de previsió concreta en relació als objectius que s'estableixin. Les tasques suposen activitat mental intensa.

- **GRAU 6**

Es requereix comprendre i manejar conceptes abstractes en camps bastant específics, l'aplicació dels quals resulta complexa. Per aquesta complexitat el comportament de les variables en joc resulta poc predictable.

Les operacions a realitzar són d'anàlisi i síntesi. L'exercici del lloc del treball està caracteritzat per una gestió freqüent de la incertesa en els resultats, tant dels del propi lloc de treball com d'altres llocs que puguin estar sota la seva responsabilitat, per la qual cosa es requereix certa creativitat i capacitat analítica. Les tasques suposen activitat mental molt intensa.

SUBFACTOR 1.4: AUTONOMIA

Hi ha tasques que per la seva senzillesa, per estar perfectament definides, o per la presència permanent d'un comandament que diu el que cal fer, només exigeixen que la persona que les realitza segueixi un camí marcat.

Per contra, hi ha llocs de treballs en els quals, segons com estiguin definits, la persona que els ocupa haurà de tenir una capacitat d'iniciativa en major o menor grau que li permeti traçar encertadament el camí a seguir.

Aquest subfactor valora l'amplitud del cicle temporal per encàrrec i supervisió del treball per part del superior jeràrquic en condicions estàndards de competència directiva del lloc superior i de productivitat del lloc subordinat. Dit d'una altra forma, es valorarà més un lloc, respecte aquest subfactor, com més llarg sigui el temps que transcorre entre l'encàrrec d'una tasca per part del superior i la seva supervisió.

Es valora el grau d'exigència en la capacitat personal per a l'autoplanificació, autoorganització i autocontrol de les tasques encomanades al lloc de treball.

- **GRAU 1**

Per la simplicitat o repetitivitat de la tasca, per l'existència d'instruccions precises, o per la presència directa i permanent d'un superior, es troben clarament definides les tasques a realitzar i la manera d'efectuar-les.

Llocs d'oficis o administratius de caràcter auxiliar. Tasques realitzades sobre la base d'instruccions detallades i precises. En cas de dubte sempre existeix la possibilitat de la consulta immediata.

- **GRAU 2**

Es troba definit el que cal fer, així com les instruccions per desenvolupar-ho en els seus aspectes generals, de tal forma que s'ha d'actuar per compte propi dins d'un àmbit d'autonomia reduït solucionant els petits incidents.

En cas de dubte es pot consultar prèviament encara que no sempre ni de forma immediata.

Es controla el resultat de la tasca.

- **GRAU 3**

S'assumeixen un conjunt de tasques dins d'una parcel·la delimitada. Aquestes tasques s'efectuen amb autonomia sobre la base d'instruccions generals sobre la manera de realitzar-les. Les instruccions es refereixen als resultats i objectius a aconseguir. Es controlen els punts clau o a l'hora de decidir alternatives.

Llocs administratius qualificats o de caràcter tècnic. Funcions en les quals existeix una disposició personal del temps de treball; llocs que realitzen tasques de manteniment sense programació detallada dels treballs a realitzar.

Algunes decisions s'atenen a normes concretes i d'altres necessiten interpretar normes generals, aplicant-les al cas concret, amb possibilitat de consulta.

- **GRAU 4**

Únicament es troben fixats els límits de la funció a desenvolupar; el portar-la a bon terme depèn en bona mesura de les accions que es porten a terme per compte propi. Ocasionalment s'han de prendre decisions professionals basades en un coneixement cert de la situació.

Funcions de tipus directiu poc complexes, en les quals no es prenen habitualment decisions que impliquin risc en el resultat. Tasques molt autònomes en la seva realització, amb períodes de control amplis.

- **GRAU 5**

Les directrius fan referència a polítiques i a objectius en llocs de treball amb funcions regulars al llarg del temps. Es controlen els resultats de les activitats.

La presa de decisions adquireix una importància central en el lloc; aquestes adquireixen un contingut complex, però les variables que entren en joc tenen un comportament, en general, previsible; es tracten assumptes bàsicament coneguts.

Funcions directives de complexitat en les quals es tracten assumptes de naturalesa poc canviant, i es prenen decisions amb bon coneixement de la situació.

Habitualment les decisions que es prenen són de caràcter tàctic, encara que es participi en l'adopció de decisions de tipus estratègic mitjançant col·laboració i assessorament amb l'equip directiu.

- **GRAU 6**

Directrius referides a polítiques i objectius. El control és realitzat sobre els resultats i de forma global a nivell polític.

Es desenvolupa una funció amb àmplia autonomia i l'exercici de la qual depèn bàsicament de l'empremta personal.

La presa de decisions adquireix una importància central en el lloc, sent els assumptes a decidir de contingut complex i influïts per variables poc predictibles. Aquests assumptes són diversos entre si i freqüentment poc coneguts.

FACTOR 2: RESPONSABILITAT

SUBFACTOR 2.1: IMPACTE EN L'ORGANITZACIÓ

Valora la magnitud i transcendència de les decisions que es prenen en l'acompliment del lloc de treball, avaluant aquestes en funció de les conseqüències que puguin produir en el conjunt de l'organització. La consideració d'aquest impacte s'entén vinculada a una capacitat de decisió efectiva més enllà de l'aplicació establerta de procediments, i es considera pròpia de llocs de treball amb responsabilitats directives i de comandament, i en menor mesura de personal tècnic especialitzat i d'alt nivell amb funcions d'especial sensibilitat per al conjunt de la institució.

- **GRAU 1**

El desenvolupament de les funcions i tasques lloc de treball comporten la presa de decisions que poden exercir normalment una repercussió i impacte en el conjunt de l'àmbit organitzatiu immediat en què exerceix el seu treball i, en certa mesura, en aquells altres amb les quals es relaciona directament. Aquest impacte pot provenir tant de decisions de gestió i comandament com de decisions de caràcter tècnic especialitzat.

- **GRAU 2**

L'acompliment de les funcions del lloc de treball implica l'adopció de decisions que afecten a qüestions normalment vinculades a més d'un àmbit organitzatiu, sent possible que abastin una parcel·la àmplia de l'organització. Aquest impacte pot provenir de decisions de gestió i comandament, de l'assessorament a òrgans de decisió, o de l'exercici de funcions tècniques d'alt nivell d'especial impacte en aspectes fonamentals de la institució i la prestació dels serveis públics.

- **GRAU 3**

El desenvolupament de les funcions i tasques lloc de treball comporten la presa de decisions en els màxims nivells de responsabilitat de l'organització, que tenen impacte de manera transversal i especialment transcendent sobre el conjunt de l'organització, ja siguin funcions de gestió i comandament o bé d'assessorament dels òrgans executius d'alt nivell.

SUBFACTOR 2.2: MAGNITUD ESTRATÈGICA

Aquest subfactor valora la dimensió estratègica que posseeixen determinats llocs de treball a l'hora de definir, impulsar i avaluar l'impacte social de les polítiques públiques de l'entitat.

Es defineix política pública com tota aquella intervenció desenvolupada per una institució com a resposta a una problemàtica social detectada. D'acord amb la literatura acadèmica les polítiques públiques s'estructuren al voltant d'un esquema conceptual dividit en diferents fases:

- Identificació dels problemes socials i formació de l'agenda d'acció. En aquesta primera fase s'analitza quins aspectes de la realitat es perceben com un problema social enfront el quals es reclama una atenció pública i es defineix quins d'ells passen a conformar l'agenda d'acció de les organitzacions.
- Formulació de les alternatives d'acció. És la fase en la qual es produeix una decisió sobre com s'afrontarà el problema.
- Implementació. Moment en el qual la política pública es posa en marxa.
- Avaluació. És el moment en el qual s'analitzen els efectes, conseqüències i impactes d'una política pública.

- **GRAU 1**

La persona ocupant del lloc assumeix la responsabilitat de comandament, direcció, definició, implementació i seguiment de polítiques que afecten a un àmbit concret de la Institució, d'acord amb els objectius i criteris establerts pels òrgans de govern.

- **GRAU 2**

La persona ocupant del lloc assumeix la responsabilitat d'impuls, coordinació, control i avaluació del canvi social generat per les polítiques impulsades per la Institució. El lloc de treball es responsabilitza de la supervisió de les polítiques implementades en diferents àmbits propis de la seva àrea de competència i garanteix la seva alineació amb els objectius marcats per l'equip de govern.

- **GRAU 3**

El lloc de treball ofereix suport especialitzat als òrgans de govern en la definició dels problemes públics i dels objectius globals de la Institució, les polítiques públiques a implementar i el canvi social esperat. La persona

ocupant del lloc es responsabilitza del control de la legalitat i la eficàcia de les polítiques públiques.

SUBFACTOR 2.3: TRANSCENDÈNCIA ECONÒMICA

Aquest subfactor valora dues qüestions relacionades amb l'impacte que les decisions preses pel titular d'un lloc de treball produeixen en relació amb la gestió econòmica i la seva incidència en la forma en què s'executen els principals instruments de planificació econòmica, particularment el Pressupost General.

Per a la seva anàlisi es tenen en compte dos vessants, derivades de la transcendència que tenen les decisions del lloc per al conjunt de l'organització; és a dir, el grau en el qual les decisions d'un lloc de treball produeixen efectes econòmics més enllà de la pròpia unitat organitzativa en la qual aquesta es produeix. D'altra banda, resulta també un criteri per a l'anàlisi d'aquest subfactor la magnitud econòmica de les decisions adoptades, considerades com la capacitat d'influir respecte a les decisions dels òrgans competents per incidir en la destinació dels crèdits pressupostaris, això analitzat des d'una perspectiva global de l'organització.

- **GRAU 1**

Les decisions preses en el desenvolupament del lloc de treball poden implicar la mobilització d'un volum limitat de recursos econòmics amb una transcendència que no va més enllà del propi lloc de treball. Aquestes actuacions s'executen sota procediments definits i delimitats prèviament per normes i disposicions administratives.

- **GRAU 2**

Les decisions preses en el desenvolupament del lloc de treball poden implicar la mobilització d'un volum limitat de recursos econòmics amb una transcendència que no va més enllà de la unitat organitzativa en la qual s'adscriu. Aquestes actuacions s'executen sota les directrius prèvies d'un lloc amb superioritat jeràrquica.

- **GRAU 3**

Les decisions preses en el desenvolupament del lloc de treball impliquen la mobilització d'un volum important de recursos econòmics amb una transcendència limitada a la unitat organitzativa en la qual s'adscriu. Aquestes actuacions s'executen de forma autònoma.

- **GRAU 4**

L'acompliment de les funcions del lloc de treball impliquen l'adopció de decisions que influeixen de forma directa en la mobilització d'un volum de recursos important respecte el pressupost de diferents àmbits organitzatius de la institució.

- **GRAU 5**

L'acompliment de les funcions del lloc de treball impliquen l'adopció de decisions que produeixen un impacte directe sobre la gestió econòmica de totes les àrees de l'organització, i aquestes afecten a un quantia molt significativa respecte al total del Pressupost General de la institució.

- **GRAU 6**

La persona ocupant del lloc assumeix funcions que li han estat atribuïdes per la normativa vigent en matèria econòmica-financera o les exerceix per delegació dels titulars. Les funcions del lloc de treball impliquen l'adopció de decisions que tenen incidència en la forma en què s'executen els principals instruments de planificació econòmica, en concret en el Pressupost General de la institució.

SUBFACTOR 2.4: RESPONSABILITAT PEL TREBALL PROPI

En aquest subfactor es valora la gravetat, impacte i imputabilitat de les conseqüències de les realitzacions del lloc de treball segons si el seu acompliment aconsegueix un major o menor nivell d'excel·lència, a partir del nivell mínim exigint al lloc de treball.

Es valoren tres elements successius.

- La gravetat: el nivell de repercussió econòmica, temporal, organitzativa, institucional o social que l'activitat del lloc pot tenir en la marxa o resultats de la unitat o institució
- L'impacte: la major o menor immediata relació de causa-efecte entre les tasques realitzades o les decisions preses i la constatació de les conseqüències.
- La imputabilitat: la major o menor probabilitat que sigui precisament a l'ocupant d'aquest lloc a qui li siguin atribuïdes aquestes conseqüències.

En resum, en aquest subfactor es valora el nivell de repercussió global (organitzativa, operativa, d'imatge, etc.), que tenen les activitats del lloc respecte dels objectius de la Institució.

- **GRAU 1**

El treball requereix una atenció normal en la seva realització per evitar errors. No es donen circumstàncies especials extrínseques a la tasca que suposin una responsabilitat especial.

Els errors que poden cometre's són fàcilment detectables i en el cas que es produeixin amb prou feines tenen repercussió, no són susceptibles de produir efectes negatius importants.

- **GRAU 2**

La tasca té poca complexitat i si la manera de realitzar-la és inadequada, poden derivar-se efectes negatius de poca importància. Els errors i descuits normalment per tractar-se d'operacions intermèdies dins d'unitats funcionals poden ser detectats pel titular, els llocs receptors o el superior jeràrquic del lloc i suposen una repetició parcial del treball o dilatació de terminis.

- **GRAU 3**

La tasca té certa complexitat i si la manera de realitzar-la és inadequada, poden derivar-se efectes negatius de regular importància. Els errors i descuits, normalment per tractar-se d'operacions intermèdies que sobrepassen la unitat funcional, poden ser detectats pels llocs receptors o els superiors d'altres unitats. La correcció no és difícil però suposa una repetició parcial del treball amb la pèrdua d'hores i dilatació de terminis corresponent.

La importància dels errors ve donada per la seva transcendència directa al ciutadà/usuari.

- **GRAU 4**

La tasca és de naturalesa complexa, es poden produir errors amb facilitat que resulten molt difícils de detectar en el transcurs de la mateixa, la seva detecció es produeix en finalitzar el treball o posteriorment. Dels errors poden derivar-se efectes negatius importants, en pèrdua de temps, econòmics i de termini en les correccions i fins i tot d'imatge per a la Institució (és a dir, que es detectin fàcilment, encara que tinguin incidència) per la seva incidència a mitjà termini.

- **GRAU 5**

De les actuacions incorrectes es poden derivar perjudicis de bastant importància que poden causar pèrdues econòmiques o d'imatge.

Funcions que impliquen el tractament de qüestions especialment delicades, de caràcter complex, i freqüentment ambigües en la seva resolució. D'actuacions incorrectes poden derivar-se efectes greus i afectar a mitjà termini a la Institució. Es tracta de llocs funcionals.

- **GRAU 6**

De les actuacions incorrectes es poden derivar perjudicis de molta importància que poden causar pèrdues econòmiques o d'imatge i poden derivar-se efectes greus i afectar a mitjà termini al futur de la Institució. Aquests errors poden repercutir en una mala actuació d'altres unitats orgàniques o ens externs.

Funcions que impliquen el tractament de qüestions especialment delicades, de caràcter complex, i freqüentment ambigües en la seva resolució. Es tracta de llocs de direcció plurifuncional.

SUBFACTOR 2.5: RESPONSABILITAT PEL TREBALL D'ALTRES

Aquest subfactor el que aprecia és la gravetat, impacte i imputabilitat que per al titular del lloc suposen les conseqüències de les actuacions dels llocs de treball que depenguin jeràrquicament d'ell.

Aquest subfactor aprecia la responsabilitat del titular del lloc en la consecució dels resultats de la seva unitat mitjançant l'organització i direcció del treball de les persones al seu càrrec.

A major nombre de subordinats major risc de gravetat en l'impacte i en les conseqüències de l'activitat.

- **GRAU 1**

La tasca és predominantment individual, no obstant això, pot suposar certa supervisió i control sobre tasques bàsiques i molt concretes d'altres llocs.

- **GRAU 2**

Té assignat, sota la seva supervisió i control, un equip o grup de treball.

Aquest grau contempla un reduït nombre de subordinats. La parcel·la organitzativa que ocupa és poc significativa quant a pressupost i recursos materials gestionats.

- **GRAU 3**

El lloc ha d'aconseguir els seus objectius operacionals concrets a través de l'exercici de la prefectura, control i supervisió d'un grup o varis de treball; orientant, coordinant i controlant la seva activitat.

Les tasques es realitzen en forta connexió amb altres; treball "d'equip" en el qual el lloc analitzat coordina internament les actuacions dels seus membres. Aquest grau contempla l'existència d'una estructura organitzativa jeràrquica al seu càrrec de certa dimensió.

- **GRAU 4**

El lloc suposa l'exercici de comandament efectiu sobre diversos grups de treball o sobre diferents unitats organitzatives de treball.

El lloc ha d'aconseguir els seus objectius operacionals a través de l'exercici de direcció i organització de nombrosos grups o unitats de treball.

Ocupa una major parcel·la organitzativa. Es contempla el nombre de subordinats quan hi hagi diversos equips integrats per grups heterogenis de llocs de treball. Aquest grau contempla l'existència d'una estructura organitzativa jeràrquica al seu càrrec de dimensions significatives. En aquest lloc també es valora la responsabilitat derivada de la integració i coordinació de les diferents unitats de treball.

- **GRAU 5**

Comandament sobre un equip directiu en el qual la dinàmica de treball sigui de caràcter cooperatiu.

El lloc ha d'aconseguir els seus objectius operacionals a través de l'exercici de la planificació, direcció, coordinació, integració, organització i avaluació de nombrosos grups o unitats de treball amb un nombre molt important de subordinats. El lloc ocupa, per tant, una parcel·la organitzativa molt important quant a efectius humans, pressupost, recursos materials a gestionar, en un nivell funcional i organitzatiu de gran amplitud.

- **GRAU 6**

El lloc disposa d'un alt nivell de complexitat i efecte sobre els resultats globals de la institució, amb marcada orientació estratègica. Implica la funció de comandament jeràrquic, amb responsabilitat final de planificació, direcció,

coordinació, integració, organització i avaluació sobre extensos equips directius de l'organització

SUBFACTOR 2.6: RESPONSABILITAT RELACIONAL

Aquest subfactor aprecia les relacions que el titular del lloc necessita mantenir, o establir, amb persones de l'interior o exterior de l'Organització en el desenvolupament de les funcions principals del mateix.

No es consideren les relacions que, per motiu de treball, s'estableixen dins de la línia jeràrquica amb superiors, subordinats i companys directes.

Es valora en atenció a la necessitat i importància de:

- Crear unes bones relacions.
- Establir contactes favorables per a la Institució.
- Unificar els criteris d'acció i fomentar la coordinació dels esforços i la cooperació en general.
- Garantir la transversalitat i l'eficiència dels recursos.
- Aconseguir que les relacions siguin estables i positives.
- Consolidar i projectar la imatge de la Institució.
- Prevenir conflictes.

A efectes de valoració d'aquest factor, cal entendre que els contactes i/o relacions que es defineixin, engloben tant l'atenció presencial com l'atenció per altres mitjans, especialment els mitjans electrònics.

• GRAU 1

El lloc de treball és inherentment individual però requereix, de forma esporàdica (entre un 10% i un 25% del temps de treball), del contacte amb altres companys, usuaris (interns i/o externs) i/o ciutadans/es per tal de realitzar tasques d'atenció bàsica i/o d'intercanvi d'informació.

• GRAU 2

El lloc de treball té entre les seves funcions principals l'atenció i/o assistència a usuaris (interns i/o externs) i/o ciutadans/es i/o altres companys durant més d'un 25% de la jornada, realitzant tasques d'intercanvi d'informació, tramitació i resolució de dubtes, acompanyament, monitoratge, etc..

• GRAU 3

El lloc de treball té contacte-relació habitual amb els membres d'altres equips o unitats vinculats al seu propi àmbit d'especialització i/o persones d'altres

institucions o organismes externs, que també es troben directament vinculats a l'àmbit d'especialització propi. Puntualment (menys del 25%) es mantenen contactes/relacions amb membres d'altres unitats o institucions externes, diferents del propi àmbit.

- **GRAU 4**

El lloc de treball té contacte-relació habitual amb els membres d'altres equips o unitats vinculats al seu propi àmbit d'especialització i/o persones d'altres institucions o organismes externs, que també es troben directament vinculats a l'àmbit d'especialització propi. A més a més, en un percentatge alt de la jornada (més del 25%) es mantenen contactes/relacions amb membres d'altres unitats o institucions externes, diferents del propi àmbit.

- **GRAU 5**

El lloc de treball té entre les seves funcions principals la coordinació, cerca de consensos/criteris i/o fidelització, d'un alt volum de contactes, ja siguin d'altres àmbits/unitats de la Institució, diferents del propi, i/o d'institucions/organismes externs. Es tracta de relacions que impliquen gestió de les relacions i tenen caràcter institucional.

- **GRAU 6**

El lloc de treball té entre les seves funcions principals el realitzar tasques que impliquen la coordinació, persuasió, negociació i/o resolució de conflictes, amb un alt volum de contactes, ja siguin d'altres àmbits/unitats de la Institució, diferents del propi, i/o d'institucions/organismes externs. Es tracta de relacions que impliquen mediació i tenen caràcter institucional.

FACTOR 3: CONDICIONS AMBIENTALS I DE RISC

L'ambient es refereix a les condicions ambientals físiques: aire, temperatura, sonoritat, lluminositat, etc., així com la tensió que comporta el desenvolupament de determinades tasques.

Es valoren les dificultats físiques del treball i del seu entorn, tant aquelles que afecten de manera permanent o habitual al treball com els riscos d'afecció que siguin actuals i amb un índex de probabilitat significatiu. No es tenen en compte, en canvi, les dificultats que es presentin de forma esporàdica, ni els riscos deguts a la comissió d'errors no admissibles en el nivell de competència professional exigible per al lloc.

Es valoren, per exemple, el treball a la intempèrie, els esforços físics, la penositat o la perillositat. En un nivell més baix, també es valoren condicions com l'ergonomia, els desplaçaments, la contaminació acústica, etc.

Aquestes condicions si són dolentes, no només reclamen un major esforç, sinó que poden convertir-se en factors de risc per al treballador. Aquest pot sofrir lesions de diferent grau, en cas de malalties professionals o d'accident.

SUBFACTOR 3.1: ESFORÇ

- **GRAU 1**

Els treballs a desenvolupar no comporten consum apreciable d'energia física, la tasca es produeix en atenció constant a l'ordinador, consulta de documentació, ús del telèfon, etc..

Existeix cert nivell de fatiga postural derivat d'una inadequada ergonomia, fatiga visual i/o fatiga mental.

- **GRAU 2**

Es tracta de tasques habituals de caràcter manual i/o repetitives. Es dona una certa incomoditat per la posició de treball i la manipulació de pes proper als 2 kgs. El lloc de treball es desenvolupa en situacions poc confortables: romandre dempeus gran part de la jornada, esforços moderats en relació a les postures corporals, introducció de dades de forma permanent i repetitiva, etc.

- **GRAU 3**

Activitats manuals que comporten consum apreciable d'energia física i que generen fatiga corporal. Treballs en postures incòmodes durant períodes apreciables.

Manipulació d'objectes de pes superior als 2 kgs. Trasllat de materials pesats manualment o mitjançant ocupació d'instruments moguts per tracció. Llocs que porten implícit: desplaçaments constants, postures forçades durant gran part de la jornada....

- **GRAU 4**

Activitats manuals que exigeixen esforç considerable i continuat, que generen fatiga física important; com cavar o desenrutar, ús de moto serres... Treballs que es realitzen en postura incòmoda de manera permanent, encara que existeixin moments de descans. Tasques en les quals l'esforç físic ocupa un lloc preferent.

SUBFACTOR 3.2: AMBIENT

- **GRAU 1**

Les funcions es desenvolupen habitualment en espais amplis que impliquen constants desplaçaments, oberts, a l'exterior, etc..

- **GRAU 2**

La tasca es realitza en un ambient poc confortable: variacions de temperatura, condicions ambientals adverses, humitat, alt nivell sonor, cert enrariment de l'aire, activitat normal a la intempèrie, en naus...

- **GRAU 3**

El treball es realitza en un ambient fortament molest que supera àmpliament els límits del confort. Com per exemple treballs especials en depuradores, abocadors, tasques d'asfaltatge...

- **GRAU 4**

Situacions ambientals excepcionalment dures. L'estar sotmès a les mateixes durant llarg temps pot arribar a produir un deteriorament funcional.

Dintre d'aquest grau s'inclouen les unitats operatives dels serveis d'extinció d'incendis, etc...

SUBFACTOR 3.3: PERILLOSITAT

Segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS) la salut és l'estat complet del benestar físic, psíquic i social de la persona. Amb l'objectiu de garantir la salut de totes les persones que conformen una organització s'adopten o preveuen un conjunt d'activitats o mesures orientades a evitar o disminuir els riscos derivats del treball, això és el que es coneix com a prevenció de riscos laborals.

Més enllà de l'estricta compliment de les mesures de seguretat laboral poden existir certs riscos laborals és a dir, possibilitats que el treballador o la treballadora pateixin un dany físic, mental i social concret derivat del desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

Així doncs, aquest factor valora la probabilitat de patir danys derivats del treball com puguin ser malalties, patologies o lesions una vegada acomplertes totes les mesures de prevenció definides per la institució com puguin ésser la utilització d'equipaments de protecció individual, el seguiment de les consignes i senyals bàsiques de seguretat, l'acompliment de les mesures d'ergonomia i psicociologia aplicades, etc.

- **GRAU 1**

Més enllà de la valoració efectuada per aquells llocs que tenen un tracte continuat amb la ciutadania, aquí es valora la perillositat a la que es sotmeten certs llocs de treball derivada del contacte directe amb grups de risc, considerats així ja sigui per la criticitat i/o sensibilitat de les situacions a les que es veuen sotmesos o per l'alt nivell d'estrès, pressió o alteració temporal que pateixen, fet que pot suposar situacions d'enfrontament o conflicte amb el lloc de treball objecte de valoració.

El lloc de treball es troba sotmès a sorolls molestos de moderada intensitat de forma continuada al llarg de la seva jornada.

- **GRAU 2**

Existeix poc risc de patir accidents que revesteixin gravetat.

El desenvolupament de les funcions del lloc de treball implica contacte habitual amb productes químics, tòxics o perillosos, així com la utilització ocasional de maquinària potencialment perillosa.

El lloc de treball es troba sotmès a sorolls i/o vibracions molestos d'alta intensitat de forma continuada al llarg de la seva jornada.

- **GRAU 3**

Existeix un risc apreciable d'accidents, i aquests poden presentar certa gravetat.

El lloc de treball requereix la utilització continuada i habitual de maquinària potencialment perillosa.

El lloc de treball es troba sotmès a sorolls i/o vibracions molestos d'extrema intensitat de forma continuada al llarg de la seva jornada.

- **GRAU 4**

Existeix un risc important que es produeixin accidents, fins i tot de gravetat, que poden arribar a comportar invalidesa.

TAULA DE FACTORS. PUNTUACIÓ PER GRAUS

FACTORS \ GRAU	1	2	3	4	5	6
1. Dificultat tècnica						
1.1. Coneixements – Formació professional	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
1.2. Experiència professional	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
1.3. Incertesa i dificultat	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
1.4. Autonomia	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2. Responsabilitat						
2.1. Impacte en l'Organització	0-40	40-80	80-120			
2.2. Magnitud estratègica	0-40	40-80	80-120			
2.3. Transcendència econòmica	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2.4. Responsabilitat pel treball propi	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2.5. Responsabilitat pel treball dels altres	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
2.6. Responsabilitat per les relacions	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100	100-120
3. Condicions ambientals i de risc						
3.1. Esforç	0-20	20-40	40-60	60-80		
3.2. Ambient	0-20	20-40	40-60	60-80		
3.3. Perillositat	0-20	20-40	40-60	60-80		

6. Valoració en punts del lloc de treball

El resultat en punts de l'aplicació del mètode de valoració es presenta a la taula següent, on es recull el detall de la puntuació assignada a cada factor, en funció de les puntuacions assignades per a cada subfactor per al lloc objecte de valoració:

VLT

DENOMINACIÓ LLOC DE TREBALL	FACTORS DE VALORACIÓ																VLT GLOBAL
	Dificultat Tècnica					Responsabilitat							Condicions ambientals i de risc				
	TOTAL	Coneixements	Experiència professional	Incertesa/Dificultat	Autonomia	TOTAL	Impacten l'Organització	Magnitud Estratègica	Trascendència econòmica	Responsabilitat pel treball propi	Responsabilitat pel treball	Responsabilitat relacional	TOTAL	Esforç	Ambient	Perillositat	
AUXILAR DE CUINA	120	30	30	20	40	60	0	0	0	30	0	30	100	40	30	30	280
AUXILIAR DE LLAR	130	30	30	30	40	70	0	0	0	30	0	40	110	40	30	40	310
AUXILIAR DE NETEJA	120	30	30	20	40	60	0	0	0	30	0	30	100	50	20	30	280
CONDUCTOR/A	150	40	40	30	40	90	0	0	0	50	0	40	80	20	20	40	320
CUINER/A	150	40	40	30	40	80	0	0	0	40	10	30	90	30	30	30	320
GEROCULTOR/A	160	40	40	40	40	80	0	0	0	40	0	40	80	40	20	20	320
TREBALLADOR/A FAMILIAR	160	40	40	40	40	80	0	0	0	40	0	40	100	40	20	40	340

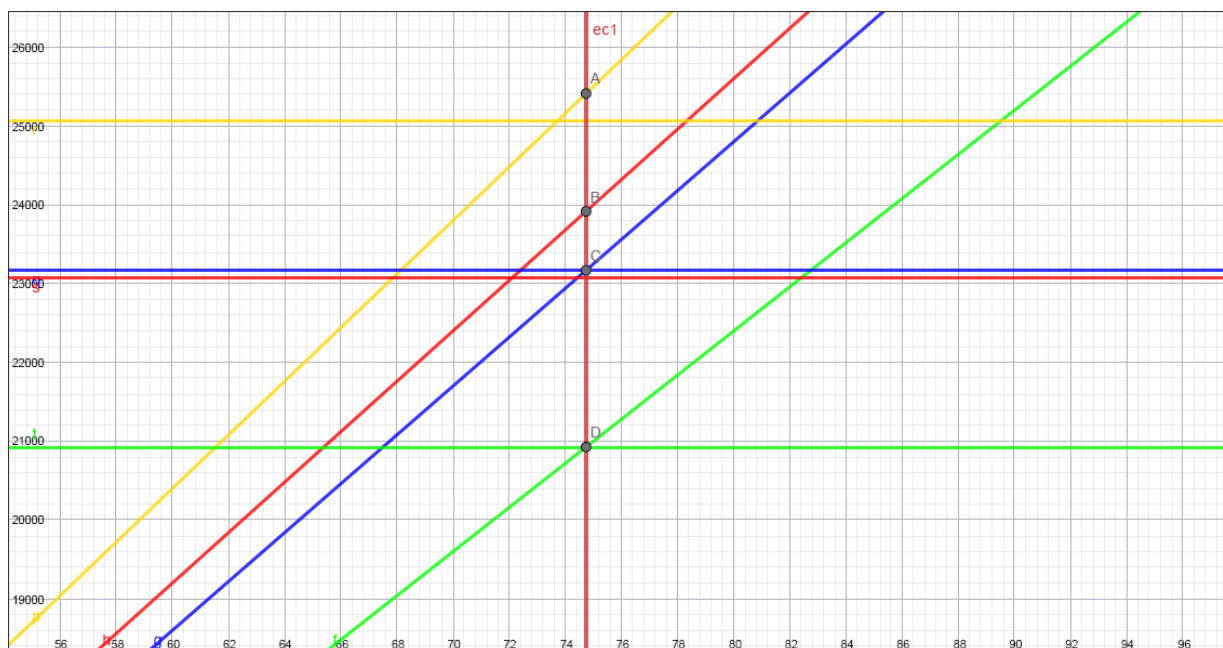
7. Interpretació del resultat de la valoració i proposta de fórmula de conversió

La Valoració en Punts del Lloc de treball (V.P.L.T.) és un indicador numèric que serveix per establir les diferències relatives entre els diferents llocs de treball respecte a una valoració conjunta i alhora, distintiva dels diferents factors de valoració. El valor en punts de cada lloc de treball continuarà fix, mentre que el contingut i les circumstàncies específiques del lloc no canviïn i, conseqüentment, tampoc es canviï el seu valor.

Així mateix, i producte de la voluntat d'equiparar, el màxim possible, les retribucions actuals a la realitat retributiva de l'àmbit de serveis socials per tal que aquestes siguin equitatives a les de la resta del sector, presentem una proposta de conversió de la V.P.L.T en retribucions:

$$\text{Retribució Total Anual} = \text{V.P.L.T} \times \text{Preu Punt (P.P)}$$

Per a la recerca del preu punt (P.P) s'ha procedit a l'elaboració de la següent gràfica, la qual representa de manera visual la relació entre les diferents categories salarials i els imports mínims establerts a la taula salarial:



Les línies horitzontals representen els imports retributius establerts a la taula per a cada categoria. Cada color distingeix un tram de referència:

- La línia verda (t) indica el la retribució per l'auxiliar de cuina i l'auxiliar de neteja.
- La línia blava (q) indica la retribució per l'auxiliar de la llar.
- La línia vermella (s) indica la retribució per al conductor/a, cuiner/a i gerocultor/a.
- La línia groga (r) indica la retribució per al treballador/a familiar.

Aquestes línies actuen com a base de comparació i ens indiquen el llindar per sota del qual no pot situar-se cap retribució.

Les línies diagonals representen l'evolució de la retribució real de cada categoria.

Cada línia diagonal correspon a una categoria diferent. La seva inclinació mostra com tot i tenir punts de partida diferents, totes les categories evolucionen de manera positiva.

Aquestes línies diagonals representen com, una vegada fixada la Valoració en Punts del Lloc de Treball (V.P.L.T), la retribució creix a mesura que augmenta el valor del preu punt.

Així doncs, i per a l'establiment de la proposta de preu punt s'ha tingut en compte la voluntat expressada per SUMAR d'aconseguir, en la mesura d'allò possible, l'equiparació salarial progressiva prenent l'any 2031 com l'objectiu final. En conseqüència, es proposa seleccionar el Punt C, el qual indica el moment en el qual totes les categories aconseguixen equiparar-se o assolir l'import amb la proposta de valoració efectuada.

Fixat el valor del Punt C com a P.P, els punts A, B, C i D marquen les retribucions corresponents per a cada lloc de treball.

Per tant, i d'acord amb allò anteriorment exposat, es proposa el següent preu punt (P.P) per a l'any 2031:

Any	2031
Import P.P	74,74

Així doncs, i prenent com a referència la proposta de P.P per a l'any 2031, proposem les següents actualitzacions anuals de l'import P.P, les quals es

calculen inferint una pujada retributiva mitjana anual del 5%, resultant del càlcul de la mitjana de pujades prevista per ambdós convenis col·lectius de referència d'acord amb la següent fórmula matemàtica:

$$\overline{X}_6 = \frac{1}{6} \sum_{i=1}^6 x_i = 5$$

On:

$\overline{X}_6$ = mitjana de pujada conveni GERCAT (5% anual)

x_i = pujada anual

i = període de pujada

$$\overline{Y}_6 = \frac{1}{6} \sum_{i=1}^6 y_i = 5,58$$

On:

$\overline{Y}_6$ = mitjana de pujada conveni SAD (8%, 8,5%, 5%, 5%, 3,5%, 3,5% aproximada anual)

y_i = pujada anual

i = període de pujada

$$\overline{Z}_6 = \frac{1}{2} (\overline{X}_6 + \overline{Y}_6) = 5,29 \approx 5$$

On:

$\overline{Z}_6$ = mitjana de pujades ambdós convenis.

En conseqüència, els preus punts proposats per als pròxims anys són els següents:

Any	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Import P.P	55,7721	58,5607	61,4888	64,5632	67,7914	71,1810

Finalment, i degut a la diversitat de situacions de partida es proposa la creació d'un Complement Equitat amb caràcter anivellador, el qual resultaria de la diferència entre la retribució proposta i la retribució actual i presentaria doncs, un import diferent per a cada persona treballadora.

$$\text{Complement Equitat (C.E.)} = \text{Retribució proposta} - \text{Retribució actual}$$

9. Simulació econòmica i proposta retributiva

D'acord amb allò anteriorment esmentat es presenta la següent proposta retributiva:

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AUXILIAR DE CUINA	15.616,20 €	16.397,01 €	17.216,86 €	18.077,70 €	18.981,59 €	19.930,67 €	20.927,20 €
AUXILIAR DE LLAR	17.289,36 €	18.153,83 €	19.061,52 €	20.014,60 €	21.015,33 €	22.066,10 €	23.169,40 €
AUXILIAR DE NETEJA	15.616,20 €	16.397,01 €	17.216,86 €	18.077,70 €	18.981,59 €	19.930,67 €	20.927,20 €
CONDUCTOR/A	17.847,08 €	18.739,44 €	19.676,41 €	20.660,23 €	21.693,24 €	22.777,90 €	23.916,80 €
CUINER/A	17.847,08 €	18.739,44 €	19.676,41 €	20.660,23 €	21.693,24 €	22.777,90 €	23.916,80 €
GEROCULTOR/A	17.847,08 €	18.739,44 €	19.676,41 €	20.660,23 €	21.693,24 €	22.777,90 €	23.916,80 €
TREBALLADOR/A FAMILIAR	18.962,53 €	19.910,65 €	20.906,19 €	21.951,50 €	23.049,07 €	24.201,52 €	25.411,60 €

10. Nota sobre el caràcter de la valoració i proposta retributiva

La valoració dels llocs de treball i la corresponent proposta retributiva continguda en el present document es basa exclusivament en la informació disponible per als consultors/es. Si apareguessin noves dades o criteris que poguessin modificar tècnicament aquestes propostes s'elaborarien noves versions, aplicant el mateix mètode de treball.

Així mateix, recordem que la proposta retributiva anteriorment presentada podrà quedar afectada per les disponibilitats pressupostàries, l'evolució de la normativa vigent i el contrast, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores.

11. Garanties

Consultors de Gestió Pública garanteix que la valoració del lloc de treball continguda en aquest document ha estat realitzada sota l'estricta aplicació d'un mètode racional, generalment acceptat pels experts en el tema i contrastat durant anys d'aplicació a les administracions públiques espanyoles, i que compleix amb els requisits establerts per la legislació vigent per a la seva aplicació a les retribucions dels empleats i empleades.

Aquest és el nostre parer tècnic amb el nostre saber i entendre.

Barcelona a 9 de desembre de 2025

Signat,



Consultors
de Gestió
Pública

CGP

CF: B-81823809

Victoria Sampedro Sola

Consultora

Consultors de Gestió Pública SL.

BARCELONA

C/ Casp, 78 4t 3ª
08010 Barcelona
Tel 933 189 655

BIZKAIA

Av/ Askatasun Etorbidea,
20-A, Baix 1 esquerra
48200 Durango
Tel 946 203 626

TENERIFE

C/ José Emilio García Gómez 5.
Oficina 4.
38004 Santa Cruz de Tenerife
Tenerife@gestionpublica.es

NOTA: POLÍTICA DE CONFIDENCIALITAT

Es fa constar que el present document es dirigeix exclusivament al/s seu/s destinatari/s i conté informació confidencial d'aquesta firma de consultoria. En conseqüència la informació i referències que en el mateix s'inclouen hauran de ser utilitzades únicament per aquesta Institució, sense que la mateixa pugui ser objecte d'aplicació a altres supòsits ni de difusió a tercers sense prèvia autorització d'aquesta firma de consultoria.

Web: [http:// www.gestionpublica.cat](http://www.gestionpublica.cat)

e-mail: bcn@gestionpublica.cat

CIF. B - 81823809 Inscrita al R M de Barcelona.
Tomo 44920. Foli 65, Fulla B 471375, Inscripció 18

**INFORME
SOBRE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS
DE TRABAJADORES DE
SUMAR, SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE
CATALUNYA M.P., S.L.
POR ENCIMA DEL LÍMITE DE
LA LEY DE PRESUPUESTOS
GENERALES DEL ESTADO PARA 2023**

**Julio González García
Madrid, 4 de noviembre de 2025**

I. PLANTEAMIENTO	3
II. LOS ENCARGOS COMO OBLIGACIÓN PARA LA ENTIDAD ENCOMENDADA	4
II.1. Cuestiones generales sobre la obligatoriedad	4
II.2 El encuadre del medio propio	5
II.3. Impacto de la actividad del medio propio en el Derecho de la competencia	6
II.4. La valoración económica del encargo	8
II.5. Hacia una buena gobernanza: Publicidad y Transparencia	9
III. RÉGIMEN DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO	9
III.1. Norma aplicable a la consulta planteada	10
III.2 Prohibición de subida salarial por encima de los límites previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado	11
III.3. La aplicación a SUMAR, con carácter general, del régimen que compone las “bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”.	14
IV. EL CONCEPTO DE MASA SALARIAL Y LOS ELEMENTOS QUE INCORPORA.	15
V. NECESIDAD DE INCLUIR LA MASA SALARIAL DE SUMAR DENTRO DE LA MASA SALARIAL DE LA DIPUTACIÓN DE GIRONA	17
VI. LA PREVALENCIA DE LOS LÍMITES PRESUPUESTARIOS SOBRE EL RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	19
VII. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DEL ARTÍCULO 19.SIETE DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2023	20
VII.1. Exigencias formales	21
VII.2. El problema de la singularidad y excepcionalidad: su valoración cualitativa y no cuantitativa	22
VII.3. Principio de eficacia del sector público	23
VII.4. Motivaciones materiales: principio de equidad frente a las retribuciones del sector privado	24
VII.5. Negociación colectiva, normativa de contratación pública y medios propios	26

VIII. EL SEC 2010 COMO VÍA INDIRECTA PARA EFECTUAR EL INCREMENTO PRESUPUESTARIO PRETENDIDO	27
VIII.1 Planteamiento general	27
VIII.2. Tratamiento contable de las transferencias presupuestarias en la prestación de servicios en nombre del transmitente	29
VIII.3. La consideración de los encargos como financiación afectada, carente de impacto en estabilidad presupuestaria	31
IX. ¿CONVENIO PROPIO EN SUMAR COMO VÍA PARA FACILITAR LOS INCREMENTOS SALARIALES?	34
IX.1. Preliminar	34
IX.2. La virtualidad de un convenio propio para incorporar las modificaciones salariales de los convenios de sector	35
X. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	36
X.1. Factores materiales para el desarrollo de la valoración de los puestos de trabajo	36
X.2. La auditoría del puesto de trabajo como presupuesto para la realización de una nueva valoración de los puestos de trabajo	38
X.3. Factores complementarios, como instrumento de gestión de los puestos de trabajo	39
X.4. Deber de motivación para conseguir el resultado buscado	40
XI. GESTIÓN PÚBLICA Y FINANCIACIÓN AFECTADA	40
XII. FUNCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SUMAR EN LA ADOPCIÓN DE LA DECISIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA LA ADOPCIÓN DE LA MEDIDA.	42
XIII. CONCLUSIONES	43

I. Planteamiento

SUMAR, Servei Públics d'acció social de Catalunya, M.P., S.L. (en adelante, SUMAR) se puso en contacto con el firmante de este informe para plantear una serie de cuestiones relativas al régimen retributivo de su plantilla.

Las cuestiones se pueden agrupar en la relación que existe entre los límites de los incrementos retributivos en el sector público, contenidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y los incrementos retributivos que se puedan determinar en convenios colectivos y, en general, las medidas de esta índole que pudieran servir para evitar la inequidad salarial en el comparación con el mercado, ganando eficacia y retención de talento en un sector económico, el de los cuidados de las personas, donde hay problemas para encontrar personal cualificado.

La petición de informe se concreta en las siguientes cuestiones:

1. Un análisis jurídico de la situación de SUMAR con respecto a los incrementos retributivos de su plantilla.
2. La viabilidad jurídica de incrementar el salario de los profesionales según solicita la Generalitat de Catalunya y por encima de la LPGE.
3. El régimen de responsabilidades que se pueden generar en caso de incumplimiento normativo.
4. Alternativas u opciones jurídicas de SUMAR para poder incrementar el salario de la plantilla cuando los convenios colectivos de sector lo hagan, impidiendo el agravio comparativo que se genera actualmente con respecto al sector privado. En particular, se solicita contestación a la posibilidad de que un convenio colectivo de empresa, o el reconocimiento de beneficios extrasalariales, o una nueva valoración de los puestos de trabajo, pudieran ser el vehículo adecuado para la equiparación salarial entre el personal de SUMAR y el de las entidades privadas que están prestando en el mercado servicios equivalentes.

Estas cuestiones, así como otras colaterales vinculadas al régimen retributivo del personal de SUMAR, constituyen el objeto de este informe.

II. Los encargos como obligación para la entidad encomendada

II.1. Cuestiones generales sobre la obligatoriedad

El régimen de los encargos a medios propios, como es SUMAR y, en general, todas las técnicas de autoprovisión administrativa, constituyen un mecanismo en el que el encomendado tiene la obligación de realizar el servicio en las condiciones previstas por el encomendante. Con independencia del instrumento en el que se incluya, tiene la naturaleza de orden, que el destinatario está obligado a cumplir. Ello, de conformidad con el régimen de los medios propios, previsto en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.

En el caso de algunos de los encargos que recibe SUMAR (aquellos cuyo origen remoto está en la Generalitat como titular de la competencia, en la medida en que se relaciona con los socios de SUMAR) el grado de obligatoriedad es doble:

Por un lado, en la relación que existe entre los socios de SUMAR (distintas entidades del sector público, incluida la Diputació de Girona) y la Generalitat, que impone, en ocasiones, condiciones a la financiación que transfiere a las Administraciones locales, y que, recientemente, tienen por objeto el incremento salarial del personal que ha de prestar materialmente el servicio¹. De hecho, podría existir responsabilidad por parte de los socios de SUMAR ante la Generalitat por el incumplimiento de las condiciones laborales que se pudieran recoger en los

¹ Cuando se hace referencia a la “Orden de Precios”, se está tomando como referencia el Proyecto de Orden por la que se actualizan los precios e importes de determinados servicios sociales de la Red de Servicios Sociales de Atención Pública, cuya actualización para 2025 en este momento se encuentra en proceso de aprobación. Se toma el texto de [https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/dso/en-tramit/actualitzacio-preus-imports-serveis-socials-atencio-publica#googtrans\(ca|es\)](https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/dso/en-tramit/actualitzacio-preus-imports-serveis-socials-atencio-publica#googtrans(ca|es)). Última vez consultada el 9 de octubre de 2025.

convenios firmados entre la Generalitat y los socios de SUMAR para la prestación de servicios y que, con posterioridad, efectúan la encomienda a SUMAR.

Con posterioridad, esta obligación se acaba trasladando a SUMAR en tanto que obligado a la prestación del servicio en las condiciones que lo haría el socio de SUMAR, y que está recogido, de forma directa o indirecta, en cada encargo a SUMAR como medio propio.

Este hecho, como elemento configurador del salario de la plantilla del medio propio, constituye un elemento que no está recogido en la legislación, ni en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público ni en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, la última aprobada. Precisamente por ello, nos obligará con posterioridad al análisis de las consecuencias jurídicas que tiene el que nos encontremos ante un supuesto de financiación afectada para la aplicabilidad o no de la limitación en el incremento retributivo.

Pero, con carácter previo, hemos de adentrarnos en la regulación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de los incrementos salariales.

II.2 El encuadre del medio propio

La creación de medios propios está sometido a un conjunto de requisitos que recoge el artículo 32 de la LCSP; exigencias que, además, se refuerzan por la vinculación que hay en los encargos a los medios propios a la normativa de sociedades de capital, aplicables también a los medios propios configurados bajo la forma de sociedades anónimas o de responsabilidad limitada.

En el ámbito del Derecho local, el apartado segundo del artículo 85 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) obliga a que los servicios públicos de competencia municipal se gestionen de la forma más sostenible y eficiente posible, ya sea a través de gestión directa, donde se incluye, entre otras, a las sociedades mercantiles de ámbito local cuyo capital social sea de titularidad pública o, mediante gestión indirecta, a través de las distintas fórmulas previstas en las normas de contratación pública.

La actividad de SUMAR se centra en la atención a la gestión de servicios sociales destinados principalmente a personas mayores, víctimas de violencia de género e infancia, por lo que la cobertura pública resulta necesaria no sólo a efectos de eficacia y eficiencia, sino como garantía de universalidad y continuidad del servicio. Esto es, las entidades del sector público socias de SUMAR le encomiendan la prestación de ciertos servicios esenciales a SUMAR, garantizándose estándares de calidad que difícilmente se pueden sostener sin un control público directo en la gestión y ejecución de éstos.

II.3. Impacto de la actividad del medio propio en el Derecho de la competencia

Es cierto que los medios propios constituyen manifestaciones de organización administrativa y que no responden a modelos de naturaleza contractual. Ello no quita, sin embargo, para que ciertos elementos del Derecho de la competencia sean aplicables a los medios propios, en la medida en que sirven no sólo para reforzar su posición frente a terceros, sino también para delimitar las obligaciones de acuerdo con el Derecho de sociedades, impidiendo, por ejemplo, el dumping en los términos recogidos en la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.

En el contexto de los encargos a medios propios, corresponde motivar a la entidad que solicita el encargo, las circunstancias que justifican acudir a este instrumento que se erige, salvando los motivos de urgencia y seguridad pública, siempre que cumpla con criterios de eficiencia.

Cobra especial relevancia el expediente que debe elaborar la entidad solicitante del encargo, en el que deberá constar una memoria justificativa acreditando la sostenibilidad y eficiencia del servicio solicitado. A tal efecto, deberá considerarse el total de los costes que supone al medio propio la prestación del servicio en las condiciones requeridas.

El impacto de los encargos a medios propios en materia de competencia ha sido debatido a lo largo de los últimos años, tanto en sedes judiciales como en los órganos de control de la administración. Si bien, entre unos casos y otros existen resoluciones dispares en cuanto a perspectivas, oportunidad y justificación de los encargos, lo que cada vez es menos controvertido es la necesidad de acreditar la

rentabilidad económica de los mismos, atendiendo también a la calidad de la prestación del servicio afectado, que impide priorizar que deba optarse únicamente por la solución más barata. La valoración de la calidad a estos efectos resulta de especial relevancia considerando los servicios de atención social a las personas que presta SUMAR en el marco de su actividad.

El citado artículo 85 de la LRBRL establece la obligación de incluir en el expediente del encargo el informe sobre el coste del servicio. A estos efectos, recae en SUMAR la obligación de aportar la información relativa a todos los costes del servicio objeto del encargo, con indicación pormenorizada de los costes de personal. En este punto, resulta importante considerar que las retribuciones afectas al servicio deberían estar alineadas con los salarios de mercado, debiendo tomar como referencia los distintos convenios colectivos de aplicación.

Si bien el cumplimiento de los requisitos que deben darse para acudir a la fórmula del encargo a un medio propio es algo que corresponde acreditar a la administración solicitante, la entidad que interviene como medio propio no es ajena a las consecuencias que se pudieran derivar de un planteamiento económico que tenga como consecuencia la prestación del servicio por debajo de costes.

Lo anterior lleva a recordar la importancia de la buena gobernanza de la administración que realiza el encargo, que debe cuidar en extremo los informes sobre costes y calidad de los servicios que presta, así como la transparencia y publicidad de los procedimientos de adopción y ejecución del encargo.

En este sentido, un enfoque de doble materialidad exige que el medio propio sea también responsable de la justificación de su idoneidad como solución a la necesidad que debe cubrir la administración solicitante. Así, el medio propio debe estar en posición de acreditar la eficiencia económica que rige en la prestación de los servicios que realiza.

En el caso de SUMAR, las distintas administraciones que solicitan sus servicios a través de un encargo lo realizan como mecanismo complementario al resto de contrataciones que licitan para otros servicios, asegurándose de que, allí donde el mercado no responde de forma adecuada, pueda darse cumplimiento efectivo a sus obligaciones constitucionales de protección social.

II.4. La valoración económica del encargo

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 17 de septiembre de 2021, (Sec. 5ª, nº 3719/2021, rec. 11/2019) indica que *“lo relevante para poder prestar un servicio de forma directa a través de un medio propio es que ofrezca una mayor eficacia en comparación con la gestión indirecta por un tercero.”*

En este sentido, para poder hacer correctamente cualquier comparación, señala además que *“el cálculo de los costes del medio propio debe incluir también los costes administrativos, los vehículos, gastos generales y financieros, así como, entre otras circunstancias, las horas de trabajo previstas por el convenio colectivo que sea de aplicación para el personal del medio propio para poder compararlo con el del convenio colectivo aplicable en caso de gestión indirecta”.*

Por lo anterior, de lo que se trataría es de disponer de un marco razonable que permita tener unos criterios que transformen en razonable la decisión que tome SUMAR sobre el valor del trabajo en sus actividades. La vinculación de SUMAR a los convenios colectivos de sector habría que analizarla punto por punto, pero más allá de la cuestión de su vinculación directa, es claro que SUMAR debe contar con mecanismos suficientes que permitieran adecuar sus costes retributivos a las cuantías recogidas en dicho convenio, utilizados como referencia necesaria para, además de cumplir con las necesidades de su plantilla, evitar sostener una ventaja competitiva que permita excluir a empresas que operan en el mismo mercado de referencia.

En todo caso, más allá de la polémica descrita sobre la aplicabilidad de los convenios de sector a las entidades del sector público, no podemos olvidar el valor ejemplificativo que tienen como indicador de cuál es el nivel retributivo que deberían alcanzar el personal que presten servicios en estos ámbitos. Un nivel retributivo que deberían incorporar cláusulas automáticas de actualización o elementos de reexamen transcurrido un determinado periodo de tiempo, a fin de ponderar cuál ha sido la evolución de los costes salariales en cada uno de los sectores afectados. No obstante, es un aspecto en donde la modificación de la valoración de puestos de trabajo no permite incluirlo, dado que está contemplado de forma estática; salvo para aquellas posiciones en las que nos encontramos ante

financiación afectada, de acuerdo con la tesis que se defenderá en este informe y que se analiza con posterioridad.

II.5. Hacia una buena gobernanza: Publicidad y Transparencia

Publicidad y transparencia constituyen dos aspectos de la gestión del encargo que contribuyen a su buena gestión.

Por ello, en aplicación del principio comunitario de buena administración, resulta imprescindible que la gestión del encargo cubra ambos requisitos. Una perspectiva de cumplimiento que sirve, además, para que los órganos de la sociedad -consejo de dirección, de administración y junta de socios-, así como los órganos de la Administración de la que depende -Diputació de Girona- acrediten su diligencia debida en el rol que cada uno ocupa en el ámbito de la actividad de SUMAR.

Si bien La Ley 19/2013 de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno no hace referencia expresa a los encargos, la previsión contenida sobre las encomiendas de gestión del pasado debería servir como referencia analógica a la hora de aplicar el régimen previsto. No obstante lo anterior, el artículo 63.6 de la Ley de Contratos del Sector público obliga a las entidades que realizan encomiendas a medios propios a publicar los encargos, ya sea en la modalidad completa, para los encargos de más de 50.000€, ya sea en la modalidad reducida para los que sean superiores a 5.000€ publicación de los encargos a medios propios.

En todo caso, se trata de reglas derivadas “del derecho a la buena administración reconocido por la normativa europea (artículo 41 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea), con proyección general”, tal como afirma la STS de 20 de noviembre de 2015 (rec. 1203/2014).

III. Régimen de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en los incrementos retributivos del sector público

III.1. Norma aplicable a la consulta planteada

El análisis de esta cuestión se ha de realizar sobre el contenido de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, última de las aprobadas.

La situación política y las dificultades para la configuración de mayorías en el Parlamento ha impedido la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024 y 2025. Para evitar la congelación salarial en el sector público en el año 2024 y para cumplir con el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”, firmado el 19 de octubre de 2022, y que fijó un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2022 y 2024; el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social procedió a efectuar un “Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024”.

El precepto, aunque contiene elementos que afectan al problema que tiene planteado SUMAR, no recoge la totalidad del régimen jurídico de las “bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”, que es lo contemplado en el artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 y que se define de este modo en el título del precepto.

La finalidad de la norma, de hecho, consiste en dar una respuesta a las exigencias del Acuerdo Marco al que se ha hecho referencia con anterioridad, concretamente al apartado primero referido a las retribuciones, configurando una escala de incrementos para cada una de las anualidades. Se puede afirmar, en este sentido, que lo que realiza el Real Decreto Ley 4/2024 es una mera aprobación normativa para poder cumplir con el contenido del Acuerdo Marco. Esta conclusión se extrae del fragmento de la Exposición de Motivos de la norma referido al artículo 6, que señala lo siguiente:

De este modo, el artículo 6 establece un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024. Esta medida es necesaria para dar cumplimiento al Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, firmado el 19 de octubre de 2022, que fijó un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2022 y 2024. Así, el Acuerdo estableció para los citados años un incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado a la evolución del IPCA (Índice de Precios de Consumo Armonizado) y del PIB (Producto Interior Bruto).

Dado que ha sido necesario prorrogar los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para el cumplimiento de los compromisos asumidos es preciso la aprobación de esta norma que posibilita la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo.

Por todo lo anterior, y partiendo de que la regulación es sólo especial con respecto al incremento retributivo y no sobre todas las bases del régimen retributivo se considera que los restantes elementos del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 siguen vigentes, por aplicación del artículo 134.4 de la Constitución: “Si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos”.

En estas condiciones, el régimen retributivo del personal de SUMAR se ha de analizar a la luz del artículo 19.7 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, donde se contiene el régimen que habilita a SUMAR a realizar la adaptación salarial que precisa para continuar la prestación de los servicios que presta a la ciudadanía.

III.2 Prohibición de subida salarial por encima de los límites previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

Las retribuciones del personal al servicio del sector público constituyen uno de los elementos más relevantes para cumplir con los objetivos de estabilidad presupuestaria. Antes incluso de que España formara parte de la Unión Europea, se incluyó en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado una serie de límites al crecimiento de los salarios públicos, que servía, además, como vía para intentar prevenir la inflación, bastante alta en los años 80 del siglo pasado.

El establecimiento de esta medida se incluyó en 1984 y ha sido validada por el Tribunal Constitucional en diversas ocasiones (SSTC 63/1986 y 96/1990). Si se observa con perspectiva histórica cuáles han sido las razones, han variado, pero ello no elimina el hecho de que, desde entonces, estos límites al crecimiento salarial han constituido una práctica usual en todas las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y que incluso la Organización Internacional del Trabajo la ha considerado legítima por su vinculación con los ingresos públicos, cuya previsión está contemplada en dicha norma, tal como recordó el Tribunal Constitucional a la hora de abordar los contenidos necesarios y posibles de dicha norma.

Es una medida, por último, que se aplica con carácter general a todo el sector público. Tanto es así, que los artículos 21 y 27 del Estatuto Básico del Empleado público considera que la Ley de Presupuestos Generales del Estado constituye un tope a los incrementos retributivos y el artículo 154.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de Régimen Local, determina que “la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones Locales”. Unas previsiones que encuentran su fundamento constitucional en el artículo 149.1.13 de la Constitución.

En la exposición que sigue se realiza el análisis partiendo de la última de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobada, concretamente la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

En el momento de la eventual aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2026, las conclusiones podrían ser diferentes dependiendo de cuál sea la redacción del precepto que regule las “bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”. En este caso, se hará una nota comparativa de ambos regímenes jurídicos.

Los límites a los incrementos retributivos del personal del sector público son los siguientes, de acuerdo con el artículo 19.dos.1

En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

A ello se añaden unas cláusulas de protección ante subidas de precios excesivos, que ya han sido incorporadas después del Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025 y que se ha aplicado con efectos salariales del 1 de enero de 2024 en aplicación del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.

Es preciso tener en cuenta, no obstante, que hay una partida que no puede subir: la de los gastos de acción social, que deben ser congelados, tal como dispone el artículo 19.dos.3:

“Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.”

La suma de estos elementos constituye el obstáculo que encuentra la dirección de SUMAR para aprobar unos incrementos retributivos que pongan sus retribuciones en un nivel similar al de las personas que se encuentran en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos de los sectores afectados por la actividad de SUMAR.

III.3. La aplicación a SUMAR, con carácter general, del régimen que compone las “bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”.

El planteamiento anterior, se aplica sin género de dudas a SUMAR, en la medida en que el artículo 19.Uno.f) de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 incluye a

“las sociedades mercantiles públicas, entendiendo por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones y entidades enumeradas en este artículo sea superior al 50 por ciento”.

En cuanto sociedad participada mayoritariamente por la Diputació de Girona y con la participación de los demás socios del sector público del ámbito territorial de Catalunya, no hay discusión al respecto.

A ello se añade el dato de que SUMAR está incluida dentro del Inventario de Entes del Sector Público como entidad adscrita a la Diputación Provincial de Girona, y clasificada a los efectos de contabilidad nacional como S.1313, Administraciones Públicas: Administración Local. Esto hace que su saldo contable entre dentro de la contabilidad nacional, lo que refuerza la aplicabilidad del precepto a su funcionamiento.

Es importante tener presente que se aplica la integridad del régimen de las “bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”. Esto es, como veremos con posterioridad, supone que se aplica:

- a) La metodología de determinación del coste de personal (masa salarial) y
- b) La excepción que permitiría, en las condiciones que veremos con posterioridad, el incremento de salario a la plantilla de SUMAR.

La exposición precedente no significa que hayamos entrado en un camino sin salida para conseguir la equiparación salarial del personal de SUMAR con respecto a los

que están prestando servicios equivalentes en el sector privado. La solución deberá provenir de un desplazamiento normativo provocado por una norma de superior rango que imponga una solución diferente, más adecuada a la naturaleza económica de la regulación del artículo 19 de la Ley de Presupuestos y, sobre todo, a la de la financiación que recibe SUMAR para la retribución de su personal.

IV. El concepto de masa salarial y los elementos que incorpora.

El concepto clave para determinar cómo se computa el incremento salarial (y cómo se aplica la excepción que recoge el precepto) es el de masa salarial. Un concepto que, de acuerdo con lo que dispone el artículo 19.CUATRO.1 incluye *“La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior”*.

A los efectos del cómputo hay que eliminar, de acuerdo con el mismo precepto:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Por tanto, las retribuciones salariales entran en la masa salarial; que han de ser valoradas de forma homogénea. Esta homogeneidad hace referencia al número de personas, por lo que, si se ha incrementado el personal, podría justificarse un incremento superior al tope máximo del 2,5%. Asimismo, la expresión “en términos de homogeneidad” se ha de interpretar también teniendo en cuenta el impacto de los complementos de antigüedad, de tal manera que los aumentos de retribuciones que se deriven del devengo de nuevos trienios son independientes del incremento decidido.

Conviene incorporar un inciso en este momento. Más allá del concreto ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público (limitado para las sociedades públicas), hay preceptos que resulta necesario tener en consideración, en la medida en que son explicativos de otros preceptos de normas que sí resultan de aplicación. Los necesarios para la aplicación del concepto de masa salarial sí forma parte, por esta razón, de los preceptos que forman parte del régimen de las sociedades públicas.

Dentro de ellas, de acuerdo con el artículo 29 del EBEP las aportaciones para financiar planes de pensiones o contratos de seguro tienen esta naturaleza de retribuciones diferidas, que computan a los efectos de la fijación de la masa salarial:

“Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones”.

En el concepto de masa salarial no entra ni el coste del personal de alta dirección ni tampoco habrán de considerarse las Jubilaciones y prejubilaciones, tal como señaló la STS 9 de marzo de 2015. (Recurso. nº 2186/2014)

No está contemplada como una situación especial la del personal contratado con financiación afectada, como ocurre con los encargos a medios propios. Este aspecto y su impacto en estabilidad presupuestaria se examinará con posterioridad.

De todos los gastos, hay una parte que no puede incrementarse, concretamente el de los gastos de acción social:

“Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras

distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público”.

Utilizando un precepto de esta naturaleza, por ejemplo, se ha considerado que son nulas las ayudas por vivienda y se ha considerado lícita la supresión de un seguro colectivo dado que ambas previsiones de convenio colectivo iban en contra de la previsión de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (STS 21/12/2021).

La limitación se tiene que hacer partiendo de un elemento de globalidad, tal como señaló la jurisprudencia constitucional de forma reiterada (entre otras, en la STC 62/2001, de 1 de marzo). Una globalidad cuya articulación se realiza a través del concepto de masa salarial, que se ha de comparar anualmente incluyendo los elementos que determina la legislación presupuestaria.

V. Necesidad de incluir la masa salarial de SUMAR dentro de la masa salarial de la Diputación de Girona

Para concluir el análisis de la masa salarial, queda un aspecto de índole procedimental, concretamente el de la competencia para la aprobación de la masa salarial de SUMAR.

La determinación de las retribuciones del personal constituye uno de los elementos básicos de presupuesto de cualquier entidad del sector público. Incluso en los casos de sociedades públicas, resulta necesario realizar un acto de aprobación que sirva, a su vez, para verificar que las variaciones de su nivel retributivo se encuentran dentro de los límites de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con lo que se acaba de examinar.

En el caso de las entidades locales, el artículo 103 bis de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local recoge esta obligación de forma nítida:

- 1. Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.*
- 2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:*
 - a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.*
 - b) Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.*
- 3. La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días.*

De este modo, las retribuciones de SUMAR son aprobadas dentro de la masa salarial de la Diputació de Girona, a la que está adscrita, como consecuencia de que es titular de más del 50%. Aunque se trate de una entidad participada por un conjunto variado de administraciones públicas, la adscripción a estos efectos deriva de la participación mayoritaria de la Diputació, lo que motiva que en la ficha del Inventario de Entes del Sector Público aparezca como entidad adscrita a la Diputación Provincial de Girona a los efectos de contabilidad nacional.

El examen y aprobación de la masa salarial por parte de la Diputació supone que las eventuales discordancias con los límites a la masa salarial son aprobados por la Administración matriz. Entra, además, en la mecánica de funcionamiento de las reglas de estabilidad presupuestaria, en la medida en que la eventual situación de déficit se vinculará a la administración pública de la que depende.

Desde la perspectiva de SUMAR, resultaría apropiado configurar unos protocolos internos adecuados, que permitan integrar la realidad económica de los encargos

a medios propios y su impacto en estabilidad presupuestaria, que será lo que analicemos en los siguientes epígrafes.

No obstante, con carácter previo hay que analizar el régimen previsto en el artículo 19.SIETE de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

VI. La prevalencia de los límites presupuestarios sobre el resultado de la negociación colectiva

El problema central de SUMAR en este momento deriva de que la evolución de los convenios colectivos de referencia a su personal y el régimen de incremento salarial de la Ley de Presupuestos Generales del Estado no han ido parejos, ya que los convenios se han incrementado más que la legislación de presupuestos, que tiene, además, el agravante de que no se ha aprobado para los años 2024 y 2025.

El artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 incluye un apartado que limita la aplicación de los convenios colectivos a los topes que marca la Ley de Presupuestos Generales del Estado:

“Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo”.

Esta previsión de la Ley de Presupuestos ha sido considerada conforme con el texto constitucional, tal como figuró en la STC 62/2001, en donde declaró inaplicable una previsión de un Acuerdo recaído en la mesa de negociación de Aragón, precisamente por el hecho de que superaba el máximo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta prohibición de superar por la vía del convenio colectivo los límites de la Ley de Presupuestos Generales del Estado está también contemplada en el Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo artículo 21.2 dispone que “no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal”.

Este precepto es aplicable al personal de SUMAR por las mismas razones que hemos visto antes de relación por conceptos que son de aplicación, sometido al Estatuto de los Trabajadores, por aplicación del artículo 27 del EBEP, que dispone que “las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto”.

De hecho, el concepto de Condición Más Beneficiosa típico del Derecho laboral se encuentra limitado a las entidades del sector público. Como señaló la Sentencia del Tribunal Supremo 623/2017, de 13 de julio, el reconocimiento de la condición más beneficiosa está sometido “a los específicos principios de competencia, de igualdad y presupuestario, que excluyen la posible obtención cuando la misma se oponga a norma legal de Derecho necesario o prohibición expresa de convenio colectivo o cuando -por parte empresarial- se carezca de la debida competencia para atribuirle”.

VII. Análisis de las condiciones especiales del artículo 19.siete de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023

El artículo 19.SIETE de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (en un contenido que reproduce lo incluido en las leyes de presupuestos anteriores), exceptúa de la aplicación del régimen de limitación a los incrementos salariales a un conjunto de supuestos. Concretamente, dispone lo siguiente:

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Dentro de la rigidez que se contiene en el régimen de incrementos salariales para cumplir con las reglas de estabilidad presupuestaria, es el instrumento de

flexibilidad y adaptabilidad que sirve para incorporar aquellos cambios del régimen retributivo para adaptarlo a las condiciones del ámbito de referencia.

No es una vía, como se verá inmediatamente, que resulte válida en cualquier tipo de supuestos ni para cualquier circunstancia.

Es cierto que las fuentes de financiación afectada son diversas para SUMAR, y su origen puede estar en instrumentos acordados entre la Generalitat y sus socios; otros que provengan directamente de éstos y otras modalidades en las que la realidad es que el servicio está financiado por una entidad del sector público, computado como servicio, y SUMAR presta el servicio. Por ello, las distintas modalidades no varían la conclusión de que la financiación de las actividades de SUMAR depende, siempre, de la financiación que presten otras entidades del sector público.

De hecho, la modificación de las actuales condiciones laborales y para incorporar las mejoras que derivan de la orden de precios, de los acuerdos entre los sindicatos y la patronal y de los propios convenios colectivos de los diversos colectivos que trabajan para SUMAR podrían venir dadas por la utilización de este precepto, más allá de que el procedimiento no sea fácil, como ya ha comprobado la entidad solicitante de este informe.

No obstante, para que la operación resulte adecuada jurídicamente hablando, resulta preciso cumplir con una serie de requisitos, ya que como dispone el párrafo citado, ha de constituir una **adecuación retributiva singular y excepcional**.

VII.1. Exigencias formales

La acreditación de que nos encontramos ante una adecuación retributiva singular sólo se puede hacer después de la motivación de cuáles son los elementos que transforman en excepcional la situación retributiva de la entidad que solicite el incremento de la masa salarial.

Más, aún, la norma recoge tres elementos que pueden ser de utilidad para el incremento retributivo: que el incremento *resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos*

asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

El primero de ellos deriva de una diferente valoración de los puestos de trabajo en la entidad: lo que suele ser consecuencia de una relación previa de puestos de trabajo en el caso del personal funcional o el sistema de clasificación profesional. Una distinta valoración para la cual pueden servir de punto de apoyo los incrementos retributivos que marca la Generalitat en la Orden de precios y que, precisamente, vienen a significar que la valoración que se hace de los puestos de trabajo es superior, debiendo incrementarse no sólo a los niveles del convenio colectivo, sino incrementarse en el porcentaje que se determine.

Precisamente por ello, resultará imprescindible que se efectúe una valoración de los puestos de trabajo en cada uno de los grupos profesionales, de acuerdo con lo que se examinará con posterioridad. La equidad ha de ponderarse, además, teniendo en cuenta los aspectos relativos a la penosidad física, psicológica y emocional del trabajo que realiza el personal de SUMAR en la atención a las personas. Sobre ello volveré más adelante.

En segundo lugar, las actividades que desempeña SUMAR pueden suponer un incremento de efectivos, ya sea como consecuencia de un incremento de servicios, como consecuencia del número de perceptores, o como consecuencia de un incremento de los socios de SUMAR con respecto a los cuales tiene la condición de medio propio.

En tercer lugar, se puede incrementar por el grado de consecución de los objetivos fijados, que en este caso hemos de interpretarlo en relación con los encargos a SUMAR de las entidades de las que tiene la condición de medio propio.

VII.2. El problema de la singularidad y excepcionalidad: su valoración cualitativa y no cuantitativa

A diferencia del expediente anterior de adecuación retributiva singular que afectaba a un colectivo singular dentro de SUMAR, en esta ocasión la modificación que se pretende efectuar afecta, de acuerdo con la información suministrada, a alguno de

los colectivos operativos que tiene SUMAR, que afecta, mayoritariamente, a los trabajadores con menor salario.

Como señaló la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 352/2020 de 28 de febrero esta singularidad requiere “la existencia de una circunstancia concreta y específica. Y esa circunstancia hay ponerla en relación con el colectivo afectado por la misma, con independencia del volumen de dicho colectivo”. De este modo, la motivación de la alteración de las circunstancias retributivas ha de ser específica para cada uno de los colectivos y con razones adaptadas a sus diferencias retributivas, en cuyo caso la existencia de diversos convenios colectivos puede proporcionar una base en esta materia.

Por ello, es recomendable que la propuesta que se presente sea específica para cada uno de los puestos de trabajo específicamente afectados, ya que será lo que permita la valoración de su singularidad y excepcionalidad. Que se vaya a producir en alguno de los colectivos no resta valor a su singularidad, en la medida en que son problemas específicos de SUMAR, derivados de una situación del sector económico en el que actúa, de la escasez de personal cualificado y de la situación de desvalimiento en que quedarían los perceptores de los servicios.

VII.3. Principio de eficacia del sector público

Ahora bien, las circunstancias que concurren en el caso hacen que la excepcionalidad y singularidad no provenga únicamente de las condiciones retributivas, sino también del impacto que tiene el mantenimiento del esquema retributivo actual en la eficacia del sector público.

Hemos de tener en cuenta que, en el caso de que no se atienda el incremento retributivo que deriva de la Orden de Precios emitida por la Generalitat de Catalunya, más allá de incumplir la obligación que tiene SUMAR de acuerdo con lo señalado en el epígrafe II del presente informe, nos podríamos encontrar con dificultades derivadas de dos realidades:

- a) La pérdida de trabajadores en unos sectores, los de servicios a las personas, que tiene dificultades para encontrar nuevo personal

cualificado, lo que es especialmente grave si tenemos en cuenta que hay un incremento de personas que reciben los servicios y

- b) La posibilidad de que se produzcan conflictos laborales en el personal de SUMAR, derivado de la diferencia retributiva que existe con trabajadores que prestan servicios similares en entidades de naturaleza privada y cuando, además, la Orden de Precios hace un llamamiento expreso al incremento retributivo de las personas que prestan estos servicios.

La confluencia de los dos elementos podría poner en cuestión la correcta ejecución de los encargos por parte de los socios de SUMAR, poniendo, además, a las personas destinatarias últimas de los servicios en una situación de desamparo derivada de la falta de prestación de los servicios.

No es, por último, un elemento desdeñable desde la perspectiva de la eficacia, el impacto retributivo negativo que tendría en las entidades del sector público por la pérdida reputacional como consecuencia tanto de no pagar adecuadamente a sus trabajadores como por los eventuales conflictos laborales que puedan surgir en un ámbito tan sensible como el que nos ocupa.

VII.4. Motivaciones materiales: principio de equidad frente a las retribuciones del sector privado

Del análisis de la situación retributiva del personal de SUMAR, la idea que se trasluce de la situación descrita es la de la falta de equidad en la determinación de las retribuciones de los empleados públicos, por mucho que haya que resaltar que es común. Con carácter general, se debe citar el estudio reciente de Manuel Arenilla Sáez, Jesús Llorente Márquez y Juan Carlos Redondo Lebrero², que muestra que la situación que se produciría si no se produce el incremento retributivo es de falta de equidad.

² Arenilla Sáez, M., Llorente Márquez, J., & Redondo Lebrero, J. C. (2023). La equidad retributiva en las Administraciones públicas españolas. Un estudio comparado. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*, (33), 24–43. <https://doi.org/10.24965/gapp.11043>

Esta conclusión viene complementada con otra de mayor importancia aún: la falta de diseño de una política retributiva en relación con el empleo público, entendiendo esta desde el parámetro de la equidad: “La equidad externa salarial apenas ha sido estudiada como criterio sobre el que fijar las retribuciones del nivel superior de nuestras Administraciones, más allá de las encuestas que elabora el Instituto Nacional de Estadística en las que compara las retribuciones entre el sector público y privado. Los indicios de esta equidad se limitan a algunas directrices generales, breves notas técnicas y propuestas elaboradas por algunas Administraciones, así como noticias de prensa o algún informe parcial. Estas referencias vienen a señalar la ausencia de equidad interna y externa de las retribuciones de los directivos públicos y los funcionarios de los cuerpos superiores de las Administraciones públicas territoriales en España, o entre estas retribuciones y las equivalentes de la empresa privada” (página 29). Una conclusión sobre los niveles superiores que se puede extender a cualquiera otra situación de empleo público en el seno del sector público.

Esta falta de diseño de una política retributiva es especialmente significativa en relación con aquellas situaciones en donde nos encontramos ante entidades dependiente de una entidad del sector público o, más aún, cuando conviven con entidades del sector privado que están prestando el mismo servicio, sometidos a las mismas normas de retribución de servicios.

Para resaltar la importancia de la equidad en las retribuciones del personal de SUMAR, hay que resaltar, además, el impacto que tienen las obligaciones impuestas a los poderes públicos en el ámbito de los cuidados a las personas en relación con el artículo 9.2 de la Constitución (imponiendo un deber de remoción de obstáculos para la igualdad), con el artículo 10 de la Constitución (dignidad de las personas), el artículo 15 (derecho a la integridad física y moral) y el artículo 50 (promoción de servicios sociales). La interpretación integrada de estos preceptos constitucionales hace que el componente obligacional para los poderes públicos sea especialmente importante y que se deba obligar a que los instrumentos para cumplir con ello sean adecuados.

Por ello, el argumento de la equidad resulta relevante desde el momento en que se pretende el incremento retributivo y, con él, lo que se refuerza es la conveniencia y oportunidad del incremento de la masa salarial que tendría que aprobar

VII.5. Negociación colectiva, normativa de contratación pública y medios propios

La aplicabilidad de los convenios colectivos a las empresas privadas que están ejecutando contratos del sector público es una regla que no admite discusión. De hecho, constituye uno de los factores que han de ser tenidos en cuenta a la hora de determinar el valor estimado del contrato y el precio que se abone por la prestación no debe ser inferior al valor de los recursos humanos en función de los convenios colectivos de aplicación. Tal es la regla, por ejemplo, que se contiene en el artículo 122 de la LCSP, cuando dispone que “la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación”. De hecho, se considera una oferta anormalmente baja, de acuerdo con lo que dispone el artículo 149, aquellas que “vulneran la normativa sobre subcontratación o no cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201”. Incluso el artículo 211 dispone que es causa de resolución del contrato “incumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato”.

¿Debe resultar de aplicación equivalente a los encargos a medios propios? Porque, evidentemente, cuando se afirma en el artículo 86.2 de la Ley 40/2015 que la creación de un medio propio se ha de justificar en atención a criterios de sostenibilidad (concretamente, la norma dispone que “sea una opción más eficiente que la contratación pública y resulte sostenible y eficaz, aplicando criterios de rentabilidad económica”), está haciendo referencia al análisis de los costes, incluidos los costes de personal.

Debemos tener presente que cuando un Ayuntamiento realiza cualquier tipo de gasto, incluido un encargo a un medio propio, SUMAR en este caso, ha de efectuar una valoración de cuál es el impacto en la regla de gasto, configurado como un instrumento de disciplina presupuestaria que pone un límite máximo al incremento de gasto. En el caso de que se produjera una subida extraordinaria de los salarios que pusiera en cuestión esta regla, los propios Ayuntamientos serían los primeros en advertirlo. Un riesgo que abunda en la necesidad de transparencia en la fijación

de costes y el resultar eficaces y eficientes en el gasto público, de conformidad con lo que recoge el artículo 31.2 de la Constitución. En todo caso, el Ayuntamiento encomendante es el responsable de valorar la sostenibilidad del encargo, pudiendo siempre recuperar la gestión del servicio en cualquier momento, por decisión unilateral.

Más aún, dentro del análisis de la conveniencia del mantenimiento del medio propio, formará parte del control de eficacia de los medios propios y servicios técnicos la comprobación de la concurrencia de los requisitos de eficiencia, sostenibilidad, eficacia y rentabilidad recogidos en el citado artículo 86.2 de la Ley 40/2015. Pues bien, para que el análisis sea real, los costes salariales tienen que ser equivalentes a los de los convenios colectivos de aplicación, puesto que, en caso contrario, se provocarían desajustes con respecto a otros operadores.

VIII. El SEC 2010 como vía indirecta para efectuar el incremento presupuestario pretendido

VIII.1 Planteamiento general

El análisis del régimen de incrementos salariales en SUMAR no se puede limitar a analizar las previsiones contenidas en el artículo 19.SIETE de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La causa del precepto está en la normativa de estabilidad presupuestaria, concretamente en los límites de deuda y déficit público recogidos en el artículo 126 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, desarrollado en la normativa del Sistema Europeo de Cuentas a que con posterioridad se hará referencia e incorporado al ordenamiento jurídico español en la Ley Orgánica 2/2012, de estabilidad presupuestaria.

Estas disposiciones componen el armazón básico de la normativa de gasto público por su vinculación con el Derecho europeo. Por ello, cuando se está analizando el impacto de una medida derivada del principio de estabilidad presupuestario (como es la contención de los incrementos retributivos del personal del sector público) resulta obligatorio analizar qué se deduce de sus preceptos, en la medida en que puede servir como argumento para resolver el problema objeto de este dictamen.

Posiblemente, esta vía de cuestionar la aplicabilidad de los límites de incremento salarial a la normativa de estabilidad presupuestaria y sus instrumentos contables constituya un camino inexplorado. Pero resulta necesario analizarlo para adecuarlo a su función económica real, más allá de quedarnos en el aspecto superficial de que una entidad del sector público, como empleador, deba gestionar las retribuciones salariales de sus trabajadores. Y ello porque de la normativa contable se extraen consecuencias en contabilidad nacional sobre el impacto de las operaciones según la naturaleza y sus flujos económicos, por lo que todas aquellas operaciones derivadas de una financiación afectada, nos conduce a un desplazamiento en la aplicación del precepto comentado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

De hecho, la relación económica de SUMAR con sus socios a través de los encargos no es la general entre Administración territorial y Administración instrumental, debido al hecho de que en este último caso no se produce una financiación afectada; lo que sí ocurre en el caso de los encargos que recibe SUMAR. Por ello, puede constituir una vía para solucionar la descoordinación entre las retribuciones previstas en los convenios de sector que sirven de referencia y la situación de las sociedades públicas que tienen la naturaleza de medio propio, como SUMAR.

En el caso de SUMAR, y la ejecución de los encargos y demás instrumentos de financiación afectada, la realidad económica es la de prestar un servicio en nombre de un tercero; para el que sí ha tenido el impacto correspondiente en su saldo contable. La realidad de la que tenemos que partir es que el personal operativo está prestando un servicio en nombre de un tercero, la entidad pública de la que tiene la condición de medio propio, titular del servicio. Los servicios prestados por SUMAR son consecuencia en la mayor parte de los casos de un encargo para el que dispone de financiación afectada, sufragada por la entidad del sector público que realiza el encargo.

Esta financiación afectada marca, en las condiciones previstas en cada encargo (que no han sido examinados para la realización de este informe) el límite de gasto y cómo ha de repercutirse. Incluso, hay encargos en los que están previstas las modificaciones, sus causas, cuantías, condiciones y límites. Y, a posteriori, hay un deber de justificación de que el gasto se ha producido en las condiciones previstas en la orden que aprueba la entidad mandante (y socia) de SUMAR.

Y el análisis muestra que esta realidad económica de los encargos a medios propios no está contemplada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado; que no contempla la situación del que sufraga el coste del servicio, cuando no es coincidente con el que lo organiza y presta, como ocurre en el caso de SUMAR. Y este hecho es fundamental para examinar si tenemos que desplazar la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para estas operaciones.

Por ello, para configurar una solución sobre la adopción de los incrementos salariales que se pretenden, hemos de conocer cuál es el efecto en contabilidad nacional de una transferencia entre entes del sector público para la prestación de un servicio en nombre del que hace la transferencia.

VIII.2. Tratamiento contable de las transferencias presupuestarias en la prestación de servicios en nombre del transmitente

La solución para conocer la respuesta a la cuestión anterior se encuentra en la normativa contable de estabilidad presupuestaria, coloquialmente conocida como SEC 2010 y que está regulada en el Reglamento (UE) 549/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, relativo al Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales de la Unión Europea (SEC 2010, en adelante), donde nos encontramos con reglas que abordan la problemática de las transferencias presupuestarias en clave de estabilidad presupuestaria y diferenciando en función de la naturaleza económica de cada tipo de transferencia, estudiando la finalidad y la responsabilidad del servicio sufragado con ella.

Si quisiéramos resumir la doctrina del SEC 2010 sobre esta cuestión, podríamos afirmar que si los costes de los servicios prestados por SUMAR fueran imputados a SUMAR a efectos de estabilidad presupuestaria, estaríamos duplicando el impacto contable de dichos costes. Ello, en la medida en que el beneficiario del servicio es el socio de SUMAR, municipio que afronta el pago, siendo ese pago el que se refleja en el saldo contable del mismo.

El reglamento que aprueba el SEC 2010 lo deja claro: el párrafo §4.118 dispone lo siguiente: “Las transferencias corrientes entre administraciones públicas (D.73)

no incluyen las operaciones realizadas en nombre de otra unidad, que se registran una sola vez en las cuentas, en los recursos de la unidad beneficiaria en cuyo nombre se ha efectuado la operación”.

Dicho de otro modo, el impacto sólo está en la entidad que ha realizado el encargo. Tengamos presente que, en todo caso, ese impacto en contabilidad nacional ha sido analizado en el momento en que el ordenante del encargo propone el mismo, así como sus adaptaciones económicas de acuerdo con lo que hemos visto con anterioridad. Porque cuando nos encontramos ante un medio propio, la gestión del prestador material del servicio (SUMAR, en este caso) sería similar a la de un operador distinto a una unidad administrativa a los efectos del SEC 2010, que tiene libertad para el gasto siempre que el coste real de la prestación del servicio sea igual o menor que el pago recibido.

Es importante destacar que, en estos casos, el impacto del gasto hay que imputarlo siempre a la entidad del sector público en cuyo nombre se hace la prestación: “cuando una unidad realiza una operación en nombre de otra unidad (la principal) y está financiada por ésta, la operación se registra únicamente en las cuentas de la unidad principal” (§178). En el caso de SUMAR, la financiación es del servicio, un elemento que entronca con la filosofía del SEC 2010 y que tiene el mismo efecto económico en lo relativo a la imputación.

Es cierto que este supuesto no está contemplado en la Ley de Presupuestos Generales y probablemente no es imprescindible que así sea, en la medida en que es una mera operación de aplicación del SEC 2010, ya que son reglas contables de determinación de los efectos contables de una operación. El Reglamento Comunitario es, de acuerdo con el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, una norma de alcance general “obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro”. Cuando hay un supuesto de contradicción o un supuesto de falta de previsión en la normativa nacional, desplaza aquellas normas que sean contrarias a su contenido.

En el caso de los encargos a medios propios, este desplazamiento se produciría en aquellos supuestos donde nos encontramos ante financiación afectada para su ejecución que, por un lado, no están diferenciados en el artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales y, por el otro, abordan una realidad con un impacto económico diferente, que conecta con las especificaciones del SEC 2010 en lo

relativo a los servicios prestados en nombre de otra entidad pública que paga el servicio.

Esta solución es, además, coherente con lo que dispone el artículo 3.1 de la ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria, cuando afirma que “la elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria, coherente con la normativa europea”. Con ello, lo que se está haciendo es poner como parámetro de razonabilidad de las medidas su coherencia con el sistema europeo de cuentas que esté en vigor en cada momento, ya que es lo que justifica la introducción de las medidas de control de gasto.

Por todo lo anterior, si se quiere obtener ese saldo neutro, es capital que no exista un saldo negativo entre el coste de la prestación del servicio y la financiación afectada recibida.

Dentro de estos costes, una de las partidas más relevantes es la salarial. El incremento de los salarios encuentra, de este modo, su tope en la cantidad recibida por parte de la entidad ordenante del encargo, permitiendo, de esta forma, atender también las obligaciones impuestas por la Generalitat de subida de salarios en el 4% para 2026 que, recordemos, tal como vimos en el epígrafe segundo, constituye una orden de obligado cumplimiento para las entidades prestadoras del servicio. Obviamente, es un elemento cuya virtualidad aparece en aquellos casos en los que el financiador imponga condiciones laborales para la prestación del servicio.

Por ello, el siguiente paso será analizar cuál es el impacto que tiene esta situación derivada del SEC 2010 en la ejecución por SUMAR de los encargos de sus socios.

VIII.3. La consideración de los encargos como financiación afectada, carente de impacto en estabilidad presupuestaria

Los encargos a medios propios constituyen una orden en el que el encomendante impone al encomendado la realización de unas actividades en unas condiciones concretas, tanto económicas como de resultado; con cláusulas que modulan

desde un punto de vista organizativo la situación de la entidad encomendada, SUMAR en este caso.

Como ya se ha expuesto, la valoración desde la perspectiva de la estabilidad presupuestaria se ha realizado por el encomendante en el momento que ha emitido el encargo. Esta valoración se realiza siempre ya que es una operación con impacto presupuestario. La posición de SUMAR en estos casos sería similar a la de un prestador de servicios privado que recibe su retribución por la prestación del servicio, sobre todo cuando la orden de encargo cubre todos los elementos del gasto, dentro de los que se sitúa la retribución del personal, como una de sus partidas más elevadas. La valoración en las cuentas de la Diputació de Girona, con quien consolida cuentas SUMAR, es neutro siempre que exista una relación directa entre lo percibido y lo gastado, con un saldo positivo para SUMAR.

Todo lo anterior se puede afirmar a la vista de la regulación de la Financiación Afectada que está recogida en la Orden EHA/1037/2010, de 13 de abril, por la que se aprueba el Plan General de Contabilidad Pública y que resulta aplicable para todas las Administraciones públicas de acuerdo con lo dispuesto en su artículo Único, y que la define como “aquel gasto presupuestario que se financia, en todo o en parte, con recursos presupuestarios concretos que, en caso de no realizarse el gasto no podrían percibirse, o si se hubieran percibido deberían reintegrarse a los agentes que los aportaron”.

No podemos olvidar, en este sentido, que el tratamiento contable de esta financiación afectada es totalmente distinto del tratamiento de los gastos realizados con financiación presupuestaria:

- a) Así, exige la verificación de que los recursos afectados se utilizan para la realización de los gastos correspondientes (algo que SUMAR efectúa a través de su contabilidad analítica). De hecho, es algo que se encuentra en la base de la financiación afectada, tal como señala la IGAE: “se financie, en todo o en parte, mediante recursos concretos que en el caso de no realizarse el gasto presupuestario no podrían percibirse o, si se hubiesen percibido, deberían destinarse a la

financiación de otras unidades de gasto de similar naturaleza o, en su caso, ser objeto de reintegro a los agentes que los aportaron”³.

- b) Lo anterior exige una correspondencia entre costes e ingresos, de tal manera que no quede un saldo negativo (lo cual se efectúa a través del control a posteriori de la materialidad y condiciones del gasto que ha efectuado SUMAR).
- c) Desde la perspectiva de la ejecución, no está vinculado a la anualidad presupuestaria, sino al documento en el que se recogen las obligaciones de hacer, sus condiciones y su financiación (que para el caso de SUMAR se manifiesta en el encargo).

Desde esta perspectiva, ¿qué trascendencia tiene en relación con la limitación del incremento del salario de la plantilla de SUMAR? Pues que, habida cuenta de que su tratamiento está fuera del cálculo de la estabilidad presupuestaria. precisamente, por ser sufragado por la financiación afectada, se puede adoptar una solución diferente, tal como aparece en la exposición de motivos de la Ley de Presupuestos Generales para 2023, al determinar las limitaciones en el incremento de las retribuciones y su “impacto presupuestario”.

Los dos elementos que se indicaron con anterioridad (falta de regulación del supuesto de los costes de personal en los supuestos de financiación afectada e impacto cero en estabilidad presupuestaria) hace que, en este caso, se pueda considerar que la limitación salarial del incremento del 2,5% que contempla la Ley de Presupuestos Generales del Estado no aplica a la plantilla de SUMAR que, en el marco del coste del servicio que repercute al socio que ordena el encargo, tiene libertad para distribuir esos ingresos entre las partidas que corresponde afrontar en el marco de ejecución del mismo. .

Esta posibilidad no excluye la necesidad de que el incremento sea aprobado por la Diputació de Girona dentro del examen anual de la masa salarial, especificando cuál es el origen y el destino de la partida presupuestaria correspondiente, lo que servirá para comprobar que existe una financiación

³ Intervención General de la Administración del Estado, “Principios contables públicos”, Documento 8, p. 212

afectada que cubre el coste del servicio y el incremento retributivo incluido. La contabilidad analítica que tiene SUMAR debería servir a estos efectos como justificación.

En todo caso, como veremos con posterioridad, será necesario el acuerdo del consejo de administración para poderlo materializar.

IX. ¿Convenio propio en SUMAR como vía para facilitar los incrementos salariales?

IX.1. Preliminar

De acuerdo con la información suministrada, la compañía viene aplicando las referencias salariales contenidas en el convenio del sector aplicable, pero no lo está aplicando en los casos en los que el incremento salarial sea superior al de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El principio del que tenemos que partir es el de igualdad de salario al mismo trabajo o equivalente. Es una regla que se ha utilizado en relación con discriminaciones por razón de género, partiendo del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que dispone que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

Este es el marco aceptado legalmente en garantía de igualdad del salario en función del trabajo. El problema que plantea la inclusión del principio en el Derecho europeo, y, por ende, en el español (especialmente, en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores), es que la igualdad salarial se puede exigir sólo cuando el empleador es la misma persona.

IX.2. La virtualidad de un convenio propio para incorporar las modificaciones salariales de los convenios de sector

La cuestión que nos debemos plantear es si disponer de un convenio propio permitiría facilitar los incrementos salariales para adecuarse a los convenios colectivos. Un problema que afecta a la responsabilidad social de SUMAR.

Más allá de la significación político social que tiene esta opción (y que debe ser valorada por la dirección de la compañía), la cuestión básica es si la existencia de un convenio propio de SUMAR facilitaría la adaptación retributiva. De entrada, en cuanto al resultado final (cuál sea la subida) no parece que aporte ningún elemento, dado que la voluntad que se tiene es que haya identidad con las percepciones salariales mínimas recogidas en los convenios colectivos del sector.

Pero, además, como se ha visto con anterioridad, el problema no está en disponer de un convenio propio o estar aplicando las referencias del sector.

Por un lado, disponer de un convenio de sector da un marco de objetividad y de igualdad con las condiciones económicas de los trabajadores del sector y permitiría una mayor justificación a la hora de la aplicación de la regla de la financiación afectada.

Por otro lado, disponer de un convenio de empresa puede resultar de utilidad para ordenar el régimen retributivo y, en particular, las condiciones retributivas del personal que está empleado, por la aplicación de las reglas que hemos visto antes en relación con la financiación afectada.

Es un instrumento que también permitiría solucionar la situación de inequidad interna descrita en el epígrafe precedente, en la medida en que todo el personal tendría unas reglas comunes y objetivas de asignación de retribuciones, lo que redundaría también en una mayor transparencia de SUMAR, evitando situaciones de conflicto social.

Por todo lo anterior, contar con un convenio propio en SUMAR puede ser una opción recomendable a los efectos de regular un incremento salarial superior al que existe en la actualidad. De tal forma lo ha señalado la STS 333/2019, de 6 de mayo, “la

formalización de un convenio colectivo propio es la herramienta jurídica más adecuada para dar solución a esta problemática, en tanto que permite regular unitariamente las relaciones laborales de todos sus empleados y de todas las diferentes actividades pudiere desarrollar en la prestación del servicio público”.

Lo anterior, siempre teniendo en cuenta que las condiciones en las que se podría negociar este convenio colectivo de empresa, sin perjuicio del cumplimiento de los procedimientos internos de SUMAR

X. Valoración de puestos de trabajo

X.1. Factores materiales para el desarrollo de la valoración de los puestos de trabajo

La solución del convenio colectivo propio puede plantear dificultades. Habría una solución alternativa que podría proporcionarnos un resultado salarial equivalente que es el de la valoración de los puestos de trabajo, estableciendo unas retribuciones equivalentes a las de los convenios colectivos de referencia de los sectores en los que presta su actividad SUMAR.

La valoración de los puestos de trabajo consiste en cuantificar esa diferencia de contenidos e importancia entre los puestos. La valoración de puestos supone la conceptualización partiendo de sus características, funciones y obligaciones, de tal manera que sirva de medida para su jerarquización (nivel), para la fijación de sus retribuciones complementarias. Es importante tener presente, en este punto, que el régimen transitorio del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres obliga a que se cumplan con sus especificaciones para garantizar la igualdad salarial que resulta coincidente con el de la aprobación de los planes de igualdad, de acuerdo con la fecha de su entrada en vigor. (14 de abril de 2022). Recordemos, además, que el plan de igualdad exige una auditoría retributiva, dentro de la cual hay que afrontar la valoración de los puestos de trabajo.

Es relevante, a estos efectos, la determinación que hace el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de los elementos que concurren para una valoración razonable de todos los puestos de trabajo. Aunque la finalidad de la norma es la garantía de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, proporciona un marco útil para realizar este análisis del puesto de trabajo; ya que contiene una serie de factores y técnicas que han de ser tenidos en cuenta y que pueden servir como impulso para efectuar esta valoración de puestos de trabajo en aquellas posiciones que se consideren adecuadas.

Concretamente, desde una perspectiva material, relativa a los factores que se deben tomar en consideración, el artículo 4 concreta “los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo” de este modo:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Más aún, efectúa una exposición “no exhaustiva” de factores que se deben tomar en consideración: “podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que

satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran”.

En este punto, conviene recalcar la importancia que tiene en la valoración de los puestos de trabajo de SUMAR el esfuerzo físico, psicológico y emocional de las personas que están vinculadas con trabajos de cuidados a las personas, lo que repercute en su ponderación relativa. Asimismo, la Guía aprobada por el Ministerio de Trabajo⁴ pone especial énfasis en la responsabilidad sobre el bienestar de las personas, que permite evaluar la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

Es relevante, en este punto, los aspectos que recoge la guía para la valoración de los trabajos de cuidado de las personas, que permitirían su incorporación a la valoración de los puestos de trabajo de SUMAR y que podrían permitir un incremento a la altura del convenio colectivo. El tiempo transcurrido desde la valoración inicial de los puestos de trabajo hasta ahora sirven, además, como argumento complementario en la medida en que la importancia social de estos trabajos se ha incrementado y el deber de cumplir con criterios ESG (Environmental, Social and Governance) por parte de la empresa también se ha incrementado.

X.2. La auditoría del puesto de trabajo como presupuesto para la realización de una nueva valoración de los puestos de trabajo

En segundo lugar, y este es un aspecto relevante cuando se está en la situación de SUMAR y se quiere afrontar la tarea de una nueva valoración de puestos de trabajo, es relevante traer a colación el concepto de Auditoría retributiva, como instrumento para ponderar la razonabilidad del esquema que se está aplicando en este momento⁵.

⁴ Guía de uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, que se puede obtener en esta URL (último acceso 10 de octubre de 2025): https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/Portada/valoracion_puestos/2022.04.01-Gua_Uso_Heramienta_SVPT.pdf

⁵ Recordemos que de conformidad con la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el Ministerio de Trabajo y Economía Social tiene publicada una herramienta para la para la implementación del

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto, antes citado, esta auditoría debe tener una finalidad clara:

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

Esta finalidad nos llevará a realizar un estudio exhaustivo de las tareas y funciones, de conformidad con lo que hemos visto con anterioridad, lo que constituye un factor para garantizar la equidad en la retribución:

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

X.3. Factores complementarios, como instrumento de gestión de los puestos de trabajo

Además de los factores clásicos para incluir en la valoración de puestos de trabajo, hay dos factores complementarios que resulta relevante para que pueda transformarse en el mecanismo para dar solución al problema que tiene en la actualidad SUMAR:

procedimiento de valoración de puestos de trabajo; que se puede descargar en esta url (ultimo acceso, 10 de octubre de 2025):

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

- A) La concreción de los puestos de trabajo que dependen de financiación afectada, a los efectos de liberar la aplicación de los límites de presupuestos generales del Estado.
- B) La correspondencia con el nivel retributivo que exista en los convenios de aplicación de los sectores, con la finalidad de que se compare que se cumple con los requerimientos del convenio.

X.4. Deber de motivación para conseguir el resultado buscado

Como se ha podido intuir de la exposición precedente, la operación requiere un alto grado de motivación..

Además de realizar la auditoría de puestos de trabajo, la fijación de los elementos personales y de penosidad de cada uno de ellos, la puntuación sobre la importancia de cada puesto en el contexto de la organización y cómo sirven para la consecución del objeto social, hay otro factor que debe figurar dentro de la motivación general de la nueva valoración de puestos: la adaptación al marco normativo derivado del Real Decreto 902/2020 constituye otro factor que puede repercutir positivamente en la nueva valoración de los puestos de trabajo de SUMAR.

XI. Gestión pública y financiación afectada

La existencia de medios propios está justificada para atender las necesidades de la administración en que su demanda de servicio público a través de entidades que, con personalidad jurídica independiente, dan cobertura de forma eficaz a las peticiones que reciben de los distintos órganos administrativos.

Con independencia de los requisitos que se imponen para la utilización de estos medios propios, no hay que olvidar que éstos son entidades con personalidad jurídica propia que se rigen también por normas de derecho privado, aunque su misión sea la de ejecutar de forma eficiente las políticas públicas.

La utilización de medios propios, que sin duda justifican su alcance en cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, rentabilidad económica y sostenibilidad, no deben limitarse por normas que aplican al sector público, como es la Ley de Presupuestos Generales del Estado, como tampoco se pretende que esas mismas limitaciones apliquen a una sociedad mercantil del sector privado por el hecho de contratar con el sector público.

Una exigencia como la necesidad de limitar las retribuciones de la plantilla, ya sea con la referencia de la Ley de Presupuestos Generales del Estado o conforme a cualquier otro criterio aplicable en el marco de la Administración, obliga a estas empresas a cumplir con condiciones que se imponen a la Administración sobre parámetros muy diferentes.

No puede obviarse que la Administración cuenta con importantes economías de escala (en cuanto a reducción del coste unitario de los servicios públicos al aumentar el volumen o la escala de la gestión) si pensamos en todos los recursos que tiene de forma compartida y, es precisamente cuando esto no resulta suficiente (a través de convenios de colaboración u otros medios de compartición interna de recursos) cuando se acude al medio propio. Un medio propio que tiene ventajas en cuanto a eficacia y eficiencia, pero que no cuenta con los recursos y otras circunstancias ventajosas que sí tiene la administración.

¿Tiene algún sentido por tanto que se limite la propia autonomía de autoorganización y gestión del medio propio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado? Porque las leyes administrativas nacen para ordenar y proteger unos presupuestos de hecho muy diferentes, sobre los que resulta necesario aplicar el orden que ofrece la normativa de estabilidad presupuestaria de la administración. Esta regulación ordena la actividad de la Administración, teniendo en cuenta los medios que tiene, los recursos con los que cuenta y las economías de escala de las que participa.

La actividad desarrollada por los medios propios encuentra su justificación en ser un activo para el sector público que, por un lado evita a la Administración los costes innecesarios que surgen al tener que contratar a operadores privados y, por el otro, permite que el sector público crezca en servicios a la ciudadanía en supuestos como el de SUMAR, que proporciona servicios a colectivos vulnerables, cuya gestión es intensa, compleja y muy próxima al ciudadano, por lo que resulta lógico

que la Administración quiera tener una relación de confianza y control sobre estos servicios.

Es por tanto, el medio propio, un instrumento que se erige como alternativa a la creación de cualquier otra figura pública que pueda cubrir dichos servicios y, por tanto, no se le pueden exigir las limitaciones que rigen para las actividades de organismos públicos, más allá de los requisitos que sí debe cumplir, tanto como instrumento idóneo para la Administración a la que sirve, como por ser la opción más eficiente, eficaz y económicamente sostenible en el marco de cada encargo que le es encomendado.

XII. Función de los órganos de SUMAR en la adopción de la decisión y procedimiento para la adopción de la medida.

Los problemas actuales que debe resolver SUMAR tienen que ver, por un lado, con la adecuación de la retribución aplicable a ciertos puestos de trabajo que afectan a su plantilla, por otro lado, con la fórmula económica que permita dicha adecuación salarial.

En cuanto a la solución que ha de darse a los trabajadores, parece claro que resulta necesario para lograr un cumplimiento efectivo de las funciones asumidas, constituyendo, de este modo, una exigencia de eficacia y de aplicación del principio de buena administración. No obstante, este nuevo diseño tiene unos requerimientos de índole procedimental.

A estos efectos, al implicar un nuevo gasto que impacta de forma considerable en la actividad de SUMAR (no hay que olvidar que, aunque se trate de una financiación afectada con impacto nulo en las cuentas de SUMAR, obliga a elevar el coste de los servicios que SUMAR presta a sus socios), resulta necesario un acuerdo del Consejo de Administración en el que se debata sobre la oportunidad de la medida. Esto implica llevar al Consejo una memoria justificativa que acredite la necesidad de la medida, que sería adjuntada al Acta de la sesión en que deba ser aprobada.

En cuanto a la solución que ofrece incrementar el coste de los servicios prestado a los socios, en cuanto a que deban recoger la oportuna subida salarial en los puestos que se determine, la decisión de consejo resulta necesaria por cuanto supone un cambio en la manera de entender las implicaciones de la Ley General de Presupuestos del Estado en las limitaciones impuestas a las retribuciones de la plantilla a la que afecta.

A estos efectos, el Consejo de Administración debe contar, además de los informes de Recursos Humanos que corresponda, la propuesta económica que avale la sostenibilidad de la actividad desarrollada por SUMAR. Con ello, lo que se quiere señalar es que el Consejo de administración debe conocer un informe de costes que asume SUMAR sobre los servicios y una correspondencia entre estos costes y los ingresos que recibe de las entidades que efectúan los encargos, de tal manera que el saldo final sea neutro.

Como se ha podido ver a lo largo del informe, la transparencia y la adopción de protocolos de asunción de responsabilidad constituyen elementos para proporcionar seguridad jurídica a los consejeros. De este modo, los informes de eficiencia económica y las memorias justificativas de cada uno de los encargos (avalando la capacidad de ejecutarlos y su suficiencia económica) sirven no sólo para garantizar la estabilidad económica de SUMAR sino también para garantizar que no hay vulneración de las reglas de falseamiento de la competencia y, con ello, se refuerza la posición de los consejeros.

En definitiva, tal como existe en todas las entidades dependientes de una (o más) administraciones públicas, hay que configurar espacios de cogestión para que exista una asunción razonable de las responsabilidades de cada órgano y de cada entidad del sector público.

XIII. Conclusiones

1. La posibilidad de incrementar los salarios por encima de la legislación presupuestaria tiene un marco legal exteriorizado en el artículo 19 de la Ley

de Presupuestos Generales del Estado para 2023 que aparentemente es limitativa de esta posibilidad.

2. Cuando se aborda este problema de los incrementos retributivos, vinculado a una sociedad pública que es un medio propio, no sólo hay que valorar el régimen de la ley de presupuestos, sino que hay que hacer una valoración integral del ordenamiento jurídico.

El impacto de esta normativa impide que se articulen procedimientos de provisión de servicios por debajo del coste salarial que tendría para el sector privado, ya que sería considerado como una práctica anticompetitiva. De hecho, no resulta razonable que se exija al sector privado el cumplimiento de un convenio colectivo, de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público, que no se exige a un medio propio personificado de la misma administración pública.

El problema es de una importancia aún mayor si tenemos en cuenta el carácter obligatorio de los encargos a medios propios, tanto en la consecución del resultado como en las condiciones de todo tipo que se impongan, especialmente las salariales.

3. En la misma línea, se puede extraer la conclusión (que viene a solucionar la cuestión relativa a la posibilidad de que se utilicen complementos extrasalariales para la equiparación con el personal de otras empresas al que se está aplicando el convenio colectivo) que tiene que ser negativa: las retribuciones extrasalariales están incluidas en la masa salarial y, por consiguiente, están dentro de los conceptos afectados globalmente por el límite de incremento salarial previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
4. De la misma forma, si nos quedáramos en un análisis lineal de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin profundizar en otros ámbitos del ordenamiento jurídico ni atendiéramos a la finalidad de las normas, se eliminaría la posibilidad de que la constitución de un convenio colectivo propio pudiera ser el vehículo para incorporar subidas salariales superiores a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Como se ha visto, no consiste tanto en un problema del tipo de convenio colectivo sino de que los incrementos superiores a los de la legislación presupuestaria están prohibidos y se han de situar siempre dentro de estos márgenes.

5. La vía derivada del artículo 19.SIETE (adecuaciones retributivas que tienen un carácter singular y excepcional) puede ofrecer una solución temporal para ciertos problemas puntuales, que es la relativa a la singularidad y excepcionalidad. No obstante, su régimen sigue planteando dificultades para dotarle de la flexibilidad necesaria para superar las rigideces de la legislación presupuestaria.
6. La solución más clara consistiría en utilizar el marco comunitario del SEC 2010, como vía para inaplicar el régimen previsto en el artículo 19, que no contempla el tratamiento de los incrementos que se realizan para resolver los problemas de ejecución de medios propios, en donde existe, financiación afectada. Si hacemos una interpretación integrada de la normativa del SEC 2010 con la finalidad pretendida en la legislación presupuestaria observaremos dos elementos:
 - a. Que cuando nos encontramos ante transferencias con financiación afectada las prohibiciones del sistema europeo de cuentas sólo se pueden aplicar en el que realiza el encargo.
 - b. Que siempre que el encargo se realice con un coste igual o inferior al encargo, las partidas que componen el encargo tienen un saldo irrelevante en relación con estabilidad presupuestario y hay que considerar, en consecuencia, que, las limitaciones de todo tipo que se impongan al prestador material del servicio no se deberían aplicar.

Con ello, en la medida en que nos permite eliminar el efecto contable de los incrementos salariales en aquellos casos en los que nos encontremos ante la financiación afectada que es inherente a los encargos a medios propios; se podría realizar un incremento salarial.

7. La aprobación de un convenio de empresa puede ser de utilidad para resolver el régimen retributivo del personal que está trabajando en SUMAR en función de los encargos de medios propios. De igual forma, con una

adecuada motivación, se podría realizar una adaptación de las tablas salariales que resulten de acuerdo con los convenios colectivos, a través de una adecuada valoración de los puestos de trabajo, en las condiciones previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene como uno de sus elementos de lucha contra la desigualdad salarial la realización de una valoración de puestos de trabajo, que se puede utilizar como instrumento para adecuar retributivamente a la plantilla de SUMAR, teniendo en cuenta, además, los criterios que se recogen en los instrumentos de soft law que ha aprobado el Ministerio de Trabajo, y que obligan a ponderar penosidad o impacto emocional de las actividades desempeñadas.

8. Las consideraciones anteriores nos llevan, a su vez, a un ejercicio transparente de la gestión del medio propio y de las actividades que desarrolle, lo que afecta tanto al encomendante como al encomendado. Y esto se traduce en un ejercicio de transparencia y control efectivo en las condiciones de ejercicio de la actividad. Un control que deberá versar, entre otros aspectos, sobre la eficacia y eficiencia del medio propio; criterios ambos que impiden que la única consideración sea el precio que se paga por el encargo al medio propio.

Este es mi informe, que someto a cualquier otro mejor fundado en derecho y firmo en Madrid a 4 de noviembre de 2025

Firmado por GONZALEZ
GARCIA, JULIO VICTOR
(FIRMA) el día 16/12/2025 con
un certificado emitido por AC
DNIE 006

Fdo. Julio González García