**📅 Contexto:**

El **3 de julio de 2025** se llegó a un acuerdo parcial en la mesa negociadora del **II Convenio autonómico de Catalunya del sector de atención a la gente mayor (GERCAT)**.  
Este acuerdo se refiere a **las tablas salariales definitivas** y los **incrementos económicos** para los años **2024 y 2025**.

**🔑 PRINCIPALES ACUERDOS**

**1. Incrementos salariales pactados**

* **2024**:  
  ➤ Aumento del **4,5%** sobre las tablas salariales vigentes a 31/12/2023  
  ➤ Se aplican con efectos retroactivos desde el **1 de enero de 2024**
* **2025**:  
  ➤ Aumento del **4,35%** sobre los salarios de 2024  
  ➤ También con efecto desde el **1 de enero de 2025**

**2. Obligaciones para las residencias**

**🔹 Julio de 2025**

* Las residencias deberán:
  + **Actualizar las nóminas** con los importes de 2024 (tabla 1)
  + **Pagar los atrasos** correspondientes a enero 2024 – junio 2025

**🔹 Septiembre de 2025**

* Comenzará la aplicación de los salarios de 2025 (tabla 2)
* **No será necesario pagar atrasos de enero a agosto 2025** hasta que la Generalitat **no abone a los centros las nuevas tarifas de 2025**

**💰 IMPACTO EN RESIDENCIAS**

**🔸 Aumento de costes laborales**

* Subidas acumuladas del **9,09% en dos años** (4,5% + 4,35%)
* Esto **afectará directamente a la masa salarial**, especialmente en residencias pequeñas o con márgenes ajustados

**🔸 Gestión administrativa inmediata**

* Se requiere **actualizar nóminas y abonar atrasos en julio**, lo que puede suponer un reto de **tesorería**

**🔸 Condicionamiento por la Generalitat**

* En 2025, **los centros no están obligados a pagar atrasos** hasta que reciban las tarifas actualizadas, lo que **reduce la presión financiera temporalmente**

**🔸 Transparencia y seguridad jurídica**

* Este acuerdo **da previsibilidad**, aunque no cierra todos los aspectos del convenio (es un acuerdo parcial)

**🏷️ Ejemplo de salarios base (resumen de algunos perfiles)**

| **Categoría** | **Salario base 2024** | **Salario base 2025** |
| --- | --- | --- |
| Director/a | €2.136,75 | €2.229,70 |
| ATS/DUE | €1.592,66 | €1.661,94 |
| Gerocultor/a | €1.178,65 | €1.229,92 |
| Limpiador/a – planchador/a | €1.068,38 | €1.114,85 |
| Aux. Administrativo/a | €1.157,99 | €1.208,36 |

**✅ Conclusión para responsables de residencias**

Este acuerdo:

* **Aumenta el coste laboral estructural**, pero da cierta **flexibilidad temporal**
* Exige **actualizaciones inmediatas en nóminas y atrasos**
* Obliga a revisar la **planificación económica y financiera**
* Puede hacer necesaria la **revisión de precios/plazas concertadas** si no hay incremento proporcional de ingresos

**🧾 RESUMEN DE LA ADDENDA DEL 5% – CERCAT (25 de junio de 2025)**

**🎯 ¿Qué es esta addenda?**

Es un acuerdo firmado entre el **Departament de Drets Socials**, las **patronales** y los **sindicatos**, como parte del desarrollo del **Acord de Bases** para construir un sistema propio de servicios sociales en Cataluña. Esta **segunda addenda** concreta medidas salariales y compromisos financieros de cara a 2025.

**🔑 PUNTOS CLAVE DEL DOCUMENTO**

**1. Incremento del 5% en tarifas sociales para 2025**

* Si el Parlament aprueba el decreto de modificación presupuestaria, se aplicará un incremento del **5% de las tarifas** desde el **1 de enero de 2025** (con carácter retroactivo).
* Esta subida tiene como objetivo **reforzar las mejoras salariales** del sector, especialmente en residencias y otros servicios de atención.

🔹 **Impacto para las residencias**: mayor ingreso por plaza concertada, pero condicionado a la aprobación política del crédito.

**2. Compromiso de subida salarial del 4%**

* Sindicatos y patronales acuerdan negociar una subida salarial del **4%** para los trabajadores del sector en 2025.
* Se sumará un 1% adicional para cubrir **otros costes laborales**.

🔹 **Impacto**: presión para que las residencias trasladen ese 5% de ingresos a la masa salarial. Aumenta la exigencia de cumplir con equiparaciones laborales frente al sector público.

**3. Equidad salarial a largo plazo**

* A partir de 2026 se prevé iniciar un proceso para lograr **la equiparación salarial progresiva con el sector público**.
* Se incorporarán recursos gradualmente, siempre que la disponibilidad presupuestaria lo permita.

🔹 **Impacto**: necesidad de planificar estratégicamente los recursos humanos y salariales en las residencias a medio y largo plazo.

**4. Condicionalidad y auditorías**

* Las entidades deberán **justificar documentalmente** que aplican el incremento salarial.
* Si no lo hacen, el Departament podrá aplicar **retenciones** en la financiación.
* Habrá auditorías y control sobre si realmente se ha destinado ese dinero a salarios.

🔹 **Impacto**: mayor carga administrativa y de seguimiento para las residencias. Requiere una gestión transparente y rigurosa del destino de los fondos.

**5. Compromiso de seguimiento y planificación de costes**

* Se acuerda continuar trabajando en la **definición del “escandallo” de costes reales** del sector.
* El objetivo es que **ningún centro esté infrafinanciado** y se cubran todos los costes con los recursos públicos.

🔹 **Impacto**: posibilidad de que en el futuro se reconozca mejor el coste real del servicio residencial (personal, estructura, calidad, etc.)

**✅ CONCLUSIÓN PARA RESIDENCIAS**

Este acuerdo:

* Aporta **un 5% más de financiación** por plaza para 2025, si se aprueba el crédito.
* **Compromete** a las residencias a aplicar parte de ese dinero en **subidas salariales** (mínimo del 4%).
* Introduce **controles y retenciones** si no se demuestra que se ha cumplido el destino salarial de los fondos.
* Marca un **camino hacia la equiparación salarial** con el sector público, con más seguimiento y planificación futura.