

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**2330** *Resolución de 6 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo por el que se da nueva redacción al artículo 51 del Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social, (código de convenio n.º 99100155012015), que fue suscrito, con fecha 5 de noviembre de 2018, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISS), la Organización Estatal de Entidades de Intervención Social (OEIS), la Federación de Asociación de Intervención Social (FAIS) y la Federación Empresarial de la Dependencia (FED) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

### COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

**5 de noviembre de 2018**

**FSC-CCOO, Calle Fernández de la Hoz 21, 1.ª PI.**

#### ACTA

En Madrid, a 5 de noviembre de dos mil dieciocho, se reúnen previamente convocados al efecto los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

Abierta la sesión, las partes

#### MANIFIESTAN

I. Que el 18 de julio de 2018 se aprobó por parte de esta Comisión ratificar y validar el Acuerdo de Cooperación Internacional de fecha 30 de noviembre de 2016 suscrito por la Comisión Paritaria del Convenio Estatal de Acción e Intervención Social y que

posteriormente fue notificado telemáticamente a la Dirección General de Empleo, para su registro y publicación ante el citado organismo.

II. Que con fecha 19 de octubre de 2018 nos es remitida desde esa Dirección General de Empleo, Comunicación de Subsanción.

III. Que en virtud del mismo, los componentes de la presente Comisión Negociadora acuerdan redactar el presente acta, en desarrollo de la de 18 de julio de 2018, con objeto de dar cumplimiento al requerimiento efectuado por la Dirección General de Empleo.

En virtud de lo anterior las partes,

## ACUERDAN

Primero.

Que tras el intercambio de propuestas y debate que las partes han mantenido en relación a la aplicación de los Complementos salariales, la compensación de las horas extraordinarias y la clasificación profesional para el personal expatriado perteneciente a Cooperación Internacional: se llega a un acuerdo por el que se establece un complemento específico para el personal cooperante que recoge las especiales singularidades de este colectivo, acordando modificar el convenio colectivo para dar cumplimiento a lo establecido.

Segundo.

Se modifica el convenio colectivo dando un nuevo redactado al artículo 51 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, tal como consta en el Anexo a la presente Acta, el cual sustituye íntegramente la redacción anterior.

Tercero.

Por acuerdo de las partes se mandata a don Alberto Margalló Pascual, de la FSC-CCOO, para que realice las gestiones oportunas para la publicación en el BOE de los acuerdos adoptados y la consecuente modificación del convenio en la nueva redacción del artículo 51.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la Sesión y de ella la presente acta que firman una persona por cada una de las organizaciones que conforman la Comisión Negociadora, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha arriba indicados.

UGT            AEEISS            FAIS

Fdo.            Fdo.            Fdo.

CCOO            FED            OEIS

Fdo.            Fdo.            Fdo.

## ANEXO

### Artículo 51. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales
- c) Otras percepciones compensatorias
- d) Pagas Extraordinarias

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A tal efecto para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral lo previsto en el articulado del Real Decreto 519/2006 de 28 de abril que regula el Estatuto de los Cooperantes en su integridad.

Por lo tanto los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

- a) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

Las 2 pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador.

No obstante mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá pactar el abono en doce pagas.

- b) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

## 1. Personales:

### 1.1 Complemento «ad personam»:

Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.

Este complemento no será compensable, ni absorbible.

Aquellas empresas o entidades a las que obliga el presente Convenio Colectivo garantizan a todo el personal las tablas salariales del Anexo I y adecuaran sus recibos salariales a dichas tablas y computaran el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento de garantía ad personam».

### 1.2 Complemento Salarial Personal:

Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el Anexo I.

## 2. De puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

### 2.1 Complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

A elección del trabajador podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25% de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

### 2.2 Complemento de trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Los trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a los trabajadores afectados, antes del comienzo de los mismos.

### 2.3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

#### A. El complemento salarial de responsabilidad:

Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según la siguiente tabla adjunta.

Grupo profesional	Importe bruto anual C. Responsabilidad - Euros
0	4.590,45
1	3.570,35
2	2.550,25
3	0
4	0

#### B. Complemento Salarial de Coordinación:

Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por 3 personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Para el complemento de Coordinación se establece una cuantía mínima de 500€ y un máximo de 2.000 euros brutos año en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la siguiente tabla:

Tramos	Importe bruto anual C. Coordinación - Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	510,05
Equipo de trabajo intermedio 1 (De 4 a 5 personas).	1.020,10
Equipo de trabajo intermedio 2 (De 6 a 8 personas).	1.530,15
Equipo de trabajo más de 8 personas.	2.040,20

#### C. Complemento salarial de Proyecto:

A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir

determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales según la siguiente tabla:

Grupo profesional	Importe bruto anual C. de proyecto - Euros
0	0
1	2.300
2	1.800
3	1.500
4	500

D. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

#### 2.4 Complemento Salarial del Cooperante.

Es aquel complemento salarial de devengo obligatorio para aquellos trabajadores y trabajadoras destinados a países extranjeros para la realización de acciones humanitarias de cualquier naturaleza que tengan por objeto la asistencia a personas o colectivos víctimas de la pobreza, conflictos armados, violencias, desastres naturales, hambrunas, epidemias o enfermedades y situaciones de emergencia en general durante su permanencia en dichos territorios. No obstante, se estará, además, a lo dispuesto en el Estatuto del Cooperante en su artículo 2.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 15 % del Salario Bruto Anual (sin contar lo resultante del propio complemento salarial del cooperante) que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El presente complemento salarial compensa la especificidad del régimen de trabajo efectuado por el personal cooperante en el terreno de destino para el mejor desempeño de sus funciones y su adecuación a las características y condiciones del lugar de destino. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo.

Las eventuales prolongaciones de jornada que pudieran producirse en atención a lo previsto para este complemento son consecuencia de la especificidad de la actividad realizada y tendrán la consideración de distribución irregular de la jornada para cuya compensación las empresas establecerán para los cooperantes destinados en terreno políticas de descanso con el objetivo de garantizar periodos de descanso obligatorios y adicionales a los establecidos en el convenio que por un lado compensen una coyuntural situación donde el personal cooperante deba trabajar más allá de su jornada laboral y, por otro, alivien la tensión derivada de trabajar en determinados contextos. No será de aplicación a los y las cooperantes por tanto el régimen de compensación de horas extraordinarias previsto en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social

sin perjuicio en todo caso del respeto de la normativa establecida a tal respecto en el Estatuto de los Trabajadores y a la jornada anual definida en el Convenio.

Es importante comprender que estos periodos de descanso en terreno no responden necesariamente a la ejecución de una jornada laboral superior, sino que los cooperantes tienen derecho al disfrute en cualquier caso con el objetivo de contribuir a su bienestar físico y mental. En todo caso, lo establecido para este complemento salarial y la no compensación de sábados, domingos y festivos se efectuará dentro del respeto a la jornada anual recogida en el Convenio. Las organizaciones deberán garantizar que el cooperante no supere en su conjunto la jornada laboral anual establecida o la proporcional a la duración de su contrato. Así mismo, las organizaciones deberán adaptarse tanto a la semana laboral como al régimen de festivos del país donde realicen la labor humanitaria.

En todo caso el importe del presente complemento podrá extraerse de la cuantía del complemento salarial ad personam recogido en el presente Convenio estableciéndose como complemento de puesto de trabajo.

Este complemento suple los complementos salariales que a continuación se detallan y es incompatible con la percepción de los mismos:

Complemento de plena dedicación: el complemento del cooperante suple el complemento de plena dedicación así como las circunstancias determinantes de su devengo es decir, «las eventuales prolongaciones de jornada que se pudieran producir como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional.

Complemento de Guardia y/o expectativa.

Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.

Complemento por festivos de especial significación.

El resto de los complementos salariales recogidos en el presente Convenio son de aplicación en las mismas condiciones que para el resto del personal incluido dentro de su ámbito de aplicación.

El sistema de compensación de horas extraordinarias se sustituye por las políticas de descanso en terreno que se recogen en este acuerdo.

### 3. De cantidad o calidad de trabajo:

Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

#### 3.1 Complemento por Guardia y/o Expectativa.

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que el trabajador/a esta localizable en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

Las entidades designaran los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25% de la jornada anual pactada.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador. No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los trabajadores/as mayores de 55 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos que cuenten con hijos menores de 12 años.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a los trabajadores/as con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 10% del salario base del grupo profesional al que pertenezca.

Para el cómputo de la jornada de los trabajadores sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el trabajador/a se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso las horas extraordinarias.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para el trabajador, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

### 3.2 Complemento de plena dedicación.

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.

Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10% del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

### 3.3 Complemento de Experiencia profesional.

De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:



Grupo profesional	Importe bruto anual C. experiencia profesional - Euros
0	0
1	739,57
2	678,37
3	617,16
4	555,95

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

Sin perjuicio de las cantidades arriba indicadas, en las negociaciones de ámbito inferior a este convenio, se desarrollara este complemento atendiendo a las organización interna de las entidades y reconociendo el desarrollo profesional de los trabajadores/as derivado de la trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y/o transferidos, en distintos periodos de tiempo. Para la valoración de la experiencia y desarrollo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Experiencia en la posición y/o función desarrollada.
- Nivel de capacitación y aptitud técnica adquirida.
- Grado de especialidad en la función técnica desarrollada.

c) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por ciento calculado sobre el salario base de la grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador

2. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de 2 horas por cada hora trabajada.