

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

**RESOLUCIÓ EMO/1528/2015, de 25 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011 a 2016 (codi de conveni núm. 79002295012003).**

Vist el text del III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011 a 2016, subscrit, en dates 10 de març de 2015 i 22 de maig de 2015, per la part empresarial pels representants de la Confederació Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació), l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC) i l'Associació de Cases de Colònies i Albergos de Catalunya (ACCAC), i per la part social pels representants de les Federacions d'Educació i Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (FE-CCOO i FSC-CCOO) i la Federació de Serveis de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeS UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 25 de juny de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu sociocultural de Catalunya pels anys 2011 a 2016

Article preliminar

Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials, LA CONFEDERACIÓ Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC), l'Associació de

CVE-DOGC-A-15187029-2015

Cases de Colònies i Albergos de Catalunya (ACCAC), d'una part, i les organitzacions sindicals, les Federacions d'Educació i Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (FE-CCOO i FSC-CCOO) i la Federació de Serveis de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeS UGT), per un altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negociada suficient per concertar el Conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'art. 9.3 del RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

## Capítol 1

### Disposicions generals

#### Article 1

##### Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

#### Article 2

##### Àmbit funcional

1. El present Conveni regula les relacions laborals en les empreses i/o entitats privades que tinguin com a activitat principal la prestació de serveis de lleure educatiu i sociocultural, consistent en activitats complementàries a l'educació formal que amb l'objectiu de desenvolupar hàbits i habilitats socials com a forma d'educar integralment a la persona, compren les activitats següents:

a. Activitats d'educació en el lleure dins o fora del marc escolar: de guàrdia i custòdia en període de transport escolar, activitats de migdia, de menjador, de pati i extraescolars.

b. Animació sociocultural, organització i gestió de serveis socioculturals, tant d'equipaments com de programes socials i culturals, com ara els adreçats a centres cívics i culturals, biblioteques, sales de lectura, serveis d'informació juvenil, ludoteques, casals infantils, setmanes culturals, exposicions, activitats de dinamització del patrimoni, tallers socioculturals.

c. Cases de colònies, i albergos infantils i juvenils, activitats i programes d'educació mediambiental, i casals de vacances, i, en general, qualsevol tipus de gestió d'equipaments, programes i esdeveniments d'acció sociocultural i d'educació en el lleure i per a totes les edats.

2. Igualment queden afectades per aquest Conveni les divisions, línies de negoci, seccions o altres unitats productives de les empreses dedicades a la prestació dels serveis de l'àmbit funcional del present Conveni.

3. La relació efectuada no s'entén tancada, per la qual cosa s'hi considera inclosa qualsevol altra activitat que existeixi o de nova creació, sempre que la seva funció pugui ser enquadrada en la relació anterior.

#### Article 3

##### Àmbit temporal

1. El present Conveni entra en vigor el mateix dia que es presenti al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya. Els aspectes econòmics entren en vigor a partir de 1 de setembre de 2014.

2. El període de vigència d'aquest Conveni és fins al 31 de desembre de 2016, data en la qual, si no ha estat denunciada, s'entendrà que es va prorrogant any per any. Qualsevol de les parts signants del present Conveni podrà denunciar-lo amb una antelació de màxim dos (2) mesos abans del venciment de la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues. La tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89.1 de l'Estatut dels treballadors.

3. Denunciat el Conveni, les parts negociadores es comprometen a iniciar converses en un termini no superior a un (1) mes a la data de la recepció de la comunicació de denúncia.

4. Fins a la signatura del nou Conveni, mantindrà la seva vigència l'anterior

5. Les taules salarials correspondran a les especificades a l'annex 1.

#### Article 4

##### Àmbit personal

1. Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses o entitats incloses en el seu àmbit funcional i territorial amb la totalitat dels seus treballadors i treballadores, amb excepció expressa del personal d'alta direcció, que es regeix per les seves pròpies disposicions legals i contractuals.

2. En tot el que no preveu, cal atènyer-se al que estableixen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i totes les altres disposicions laborals de caràcter general.

#### Article 5

##### Concurrència de convenis

1. S'estarà a allò establert per l'Estatut dels treballadors en cada moment.

2. Les condicions pactades en el present Conveni tenen caràcter de mínim.

3. Així mateix, s'han de considerar nul·les totes les condicions que no respectin el mínim establert en el present Conveni.

#### Article 6

##### Registre

Si l'autoritat de treball, fent ús de les seves atribucions, trameta al jutjat social algun dels acords o articles perquè no els considera legals, l'acord o article en qüestió perdrà tot l'efecte i les parts negociadores d'aquest conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes des del moment que es tingui constància d'aquella tramitació; la resta d'acords i articles continuaran sent d'aplicació.

#### Article 7

##### Garantia "ad personam"

1. S'han de respectar ad personam, com a condicions més avantatjoses, les reconegudes en els contractes de treball que eren vigents a l'entrada en vigor del present Conveni quan, examinades en conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores.

2. La garantia "ad personam" no és absorbible ni compensable amb els increments que es puguin produir en el futur.

#### Article 8

##### Garantia de les condicions més beneficioses

1. Totes les condicions que estableix aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats individualment o col·lectivament entre empresaris/es i treballadors/es que en conjunt impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni s'han de respectar íntegrament.

2. Per tant, i sense perjudici del que s'ha convingut, els signants acorden que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu s'han de respectar les matèries i altres drets, usos i costums, i específicament en matèria de complements d'incapacitat temporal, que fins aquest moment gaudia el personal inclòs dins de l'àmbit funcional del present Conveni.

#### Article 9

CVE-DOGC-A-15187029-2015

### Comissió paritària

1. Es crea la Comissió paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment.
2. Aquesta Comissió paritària està integrada per 6 membres de cadascuna de les organitzacions sindicals CCOO i UGT, i 5 membres per part de ACELLEC, 5 membres per part de LA CONFEDERACIO i 2 membres per part d'ACCAC, per la part patronal.
3. La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents o ocasionals d'assessors en totes les matèries que són de la seva competència.
4. Les funcions específiques de la Comissió paritària seran les que legalment estiguin vigents en cada moment i específicament les següents:
  - a. Interpretar el Conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
  - b. Intervenir, amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte, en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb l'audiència prèvia de totes dues parts i abans de 10 dies des de la recepció del conflicte.
  - c. Vigilar el compliment del que s'ha pactat, amb especial atenció a l'aplicació de la jornada irregular recollida a l'article 50 del present Conveni.
  - d. Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
  - e. Conèixer els convenis o pactes d'àmbit inferior al present Conveni col·lectiu a efectes merament informatius. Tals acords es remetran a l'autoritat laboral per al seu registre.
  - f. Defensar els interessos del sector del lleure educatiu i sociocultural davant de tercers i/o potencials amenaces que puguin posar en risc totalment o parcialment l'activitat desenvolupada o que la puguin perjudicar. A tal efecte, la comissió paritària haurà de reunir-se obligatòriament en sessió extraordinària sempre que una de les representacions patronals o sindicals apel·li a aquest precepte fent constar la motivació que ho determina. El conjunt de la comissió paritària estarà obligada a abordar el motiu interpel·lat i, sempre que hi hagi consens o pacte, a actuar segons els termes acordats.
  - g. Emetre dictamen en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consultes per a la modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu referits a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors o inaplicació de les condicions de treball de l'article 82.3 del mateix text legal.
  - h. Els acords que adoptin les empreses amb la representació legal dels treballadors, les seccions sindicals i/o amb comissions de treballadors creades a l'efecte d'acord amb els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors en matèria de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu i inaplicació del règim salarial establert en el present Conveni col·lectiu, haurà de ser notificat a la comissió paritària.
  - i. L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.
5. Domicili  
  - a. La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Vallirana 69 baixos 2a. Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, amb l'acord previ d'aquesta.
  - b. Tanmateix els treballadors/es i les empreses o entitats interessades poden dirigir les seves comunicacions al domicili a dalt esmentat, seu de ACELLEC.
6. Remissió de qüestions a la Comissió  
  - a. Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que hi pugui haver a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni, per a què la Comissió emeti un dictamen o actui de la manera reglamentària prevista.
  - b. S'ha de procurar que, per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió, es doni audiència a les parts interessades.
  - c. Per a la remissió de les consultes a la paritària, es farà servir el model adjunt en l'annex 2 d'aquest Conveni.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

## 7. Acords

a. Els acords s'han de prendre mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cada una de les organitzacions, i es requereix per a l'aprovació d'acords el vot favorable del 60 % de cada una de les representacions.

8. La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions sindicals o patronals que hagin signat el Conveni.

9. En ambdós casos, la convocatòria s'ha de fer per escrit, amb una antelació mínima de deu dies laborables amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

10. Per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir a la Comissió paritària, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya incloent en aquest sotmetiment el cas específic de les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

11. Les resolucions de la Comissió paritària sobre interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el Conveni col·lectiu.

## Article 10

### Comissió paritària Sectorial de Salut Laboral

1. El conjunt d'actuacions d'aquesta Comissió paritària han de estar destinades fonamentalment a definir prioritats i instruments per a la prevenció de riscos a les empreses del sector.

2. En el terme de 6 mesos des de la signatura del present Conveni, es procedirà a constituir la Comissió paritària Sectorial de Seguretat i Salut que estarà integrada per 8 membres de la representació empresarial (3 ACELLEC, 3 La Confederació i 2 ACCAC) i per 8 membres de la representació sindical (4 CCOO i 4 UGT) signants del Conveni. Podran incorporar-se a les reunions d'aquesta Comissió, amb veu, però sense vot, com a assessors, dues persones per cadascuna de les dues representacions que integren aquesta Comissió.

3. En l'acte de la seva constitució es procedirà a l'elecció d'una secretaria permanent d'aquesta, la designació del domicili on aquesta Comissió podrà rebre notificacions oficials, i a l'elaboració del seu reglament intern de funcionament.

4. La Comissió es reunirà amb una periodicitat de dos mesos o a instància de part.

5. En cada reunió de la Comissió, i d'entre els seus integrants amb veu i vot, s'elegirà una persona que moderi els debats.

6. Els membres d'aquesta Comissió exerciran la representació que ostenten pel període de vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, si bé, tal representació quedarà prorrogada fins a la consecució de l'acord que permeti la signatura del nou Conveni.

7. Podrà la Comissió paritària Sectorial de Seguretat i Salut, en l'acte de la seva constitució, anomenar un nombre igual de suplents, que substituiran als titulars en casos d'absència, o dimissió, en els termes en què es reculli en el seu reglament intern.

8. Les seves funcions seran les següents:

a. Representar al sector del Lleure Educatiu i Sociocultural davant la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals, sent el seu interlocutor vàlid, i, en conseqüència, promovent accions concretes i projectes per al sector en totes les matèries que són pròpies de la seva competència.

b. Vetllar pel compliment del que disposa el present Conveni en matèria de Seguretat i Salut, i, si escau, remetre a la Comissió paritària d'Interpretació, totes les qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació dels articles referits a la seguretat i salut en el treball, acompanyant, si procedeix, el corresponent informe.

c. Emetre informes, bé a iniciativa pròpia, bé a sol·licitud de part, en temes de la seva competència

d. Elaborar propostes i mesures que provoquin la reducció dels accidents, a la detecció de malalties professionals o riscos per a la salut, en un sentit ampli, incorporant els riscos psicosocials i la seva relació amb l'organització del treball.

e. Realitzar una memòria anual sobre la situació de la prevenció dels riscos laborals, la seguretat i la salut en

CVE-DOGC-A-15187029-2015

el sector del lleure educatiu i sociocultural, si s'escau.

f. Elaborar el catàleg de riscos i malalties professionals del sector.

g. Mediar a les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició de qualsevol de les parts.

h. Actuar com a organisme de suport al Tribunal Laboral de Catalunya en matèries de salut i treball.

i. Analitzar la sinistralitat del sector.

j. Aprovar el seu reglament de funcionament intern, i les modificacions que sobre el mateix hagin de realitzar-se, ja sigui pel propi desenvolupament de la Fundació o per les pròpies necessitats de la Comissió, així com aprovar el seu propi pla de treball.

k. En general, qualsevol altra que sigui necessària per al desplegament de les seves activitats i funcions.

## Capítol 2

### L'organització del treball

#### Article 11

##### Facultats i responsabilitats

1. L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa o entitat, per mitjà dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant l'autoritat competent, sense perjudici del drets dels representants dels treballadors/es.

2. Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/es tindran funcions d'orientació, proposta o emissió d'informes en el que està relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del text refós de l'estatut dels treballadors, aprovat per real decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

#### Article 12

##### Normes per al seu desenvolupament

L'organització de la feina es fonamenta en els principis següents, a títol enunciatiu:

1. L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador/a.

2. L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador/a i, en general, per a tot el personal de l'empresa o entitat.

3. La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització de la feina.

4. La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres o espais físics de treball, i les necessitats estrictes del servei, d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions que estableixen els articles 13, 14, 15, 16,17 i 18 d'aquest Conveni.

#### Article 13

##### Mobilitat funcional

La mobilitat funcional és una de les característiques de la prestació de serveis del sector de Lleure educatiu i sociocultural.

1. Exerciran de límit per a la mobilitat funcional, els requisits d'idoneïtat necessaris per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin al treballadora o treballador, així com el respecte a la seva dignitat i a les retribucions, com a mínim, que vingués percebent en el lloc de treball anterior a l'objecte de la mobilitat.

2. Quan la mobilitat es produeixi a un lloc de treball de millor retribució s'abonarà conforme a aquest últim.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

3. A l'efecte d'aquest article, s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada i el treballador o treballadora tingui el nivell de formació, qualificació professional o experiència professional acreditada requerida per al desenvolupament de la prestació laboral en el nou lloc de treball.

4. Als treballadors/es si realitzen tasques pròpies de categories superiors s'hauran d'aplicar les retribucions prevists per a les altres categories superiors.

5. L'empresa o entitat haurà de notificar a la representació legal dels treballadors i treballadores, qualsevol cas de mobilitat funcional prèviament a la seva execució, sempre que sigui possible. La representació legal dels treballadors i treballadores, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa o entitat en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, estant obligades les empreses i entitats a facilitar-la.

#### Article 14

Mobilitat funcional per decisió de la víctima de violència de gènere

1. La víctima de violència de gènere que tingui reconeguda aquesta condició tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa o entitat tingui vacant. En un tal supòsit, l'empresa o entitat estarà obligada a comunicar a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

2. A l'efecte de l'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment o per altres procediments reconeguts.

3. En consideració a aquestes raons, la cobertura de les vacants s'ha de fer dins el grup professional llevat que hi hagi un acord entre les parts interessades, de la qual cosa cal informar la representació legal dels treballadors i treballadores.

#### Article 15

Polivalència funcional

La polivalència funcional és una de les característiques de la prestació de serveis del sector de Lleure educatiu i sociocultural.

1. S'entén per polivalència funcional la possibilitat que una mateixa persona exerceixi per contracte funcions de dos o més llocs de treball diferents.

2. Les retribucions en situació de polivalència funcional serà proporcional a la jornada pactada per a cada lloc de treball.

#### Article 16

Traslats, Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica dels treballadors i treballadores es regirà pel que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 17

Mobilitat geogràfica de la víctima de violència de gènere

1. La víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat en la qual venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa o entitat tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres i/o serveis. En un tal supòsit, l'empresa o entitat estarà obligada a comunicar a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

2. El trasllat o el canvi de servei tindran una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa o entitat tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la víctima. Acabat aquest període o les seves pròrrogues dictades pel jutjat, la víctima podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

3. A l'efecte de l'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment o per altres procediments reconeguts.

## Article 18

### Mobilitat geogràfica per reagrupament familiar

Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si fos treballador o treballadora de la mateixa empresa o entitat, tindrà dret preferent a ocupar les vacants que puguin produir-se en el nou servei al que ha estat destinat el seu cònjuge sempre que així ho sol·liciti expressament i existeixi vacant en igual o similar lloc de treball que el que vingués desenvolupant.

## Capítol 3

### Classificació del personal

## Article 19

### Classificació del personal

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu quedarà integrat dins d'algun dels grups professionals i amb l'assignació a un lloc de treball, de conformitat amb la seva titulació, experiència o acreditació professional i la tasca que realitza en el centre o espai físic de treball, segons es detalla a l'annex 3.

## Article 20

### Llocs de treball

1. Les definicions corresponents als diferents llocs de treball són les que figuren en l'Annex 3, que forma part integrant d'aquest Conveni.
2. Es defineixen les funcions bàsiques dels llocs de treball amb caràcter general. Les funcions específiques dels llocs de treball vindran determinades pel Catàleg de Qualificacions Professionals de l'Institut Català de Qualificacions Professionals, o en el seu defecte pel Catàleg Nacional de Cualificaciones Profesionales del Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales.
3. Les empreses o entitats vénen obligades a realitzar les noves contractacions complint l'estipulat en aquest Conveni col·lectiu a partir de la publicació del mateix en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, no obstant això no comporten l'obligació de tenir-les proveïdes totes.
4. Les empreses o entitats afectades per aquest Conveni col·lectiu hauran d'adequar les antigues categories professionals als nous llocs de treball definits pels serveis als quals es dediquin.
5. Les empreses o entitats reconeixeran les competències adquirides mitjançant l'experiència laboral per a la seva acreditació de cara a l'obtenció dels corresponents certificats de professionalitat, de conformitat amb el procediment establert en el Reial decret 1224/2009 en BOE de 25 d'agost.
6. Així mateix, la Comissió paritària ha d'homologar tots els grups professionals no previstos en aquest Conveni.

## Capítol 4

### Contractació, període de prova, vacants i cessament de personal



**Article 21****Contracte indefinit**

1. El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les establertes per la Llei i les indicades en els articles següents.
2. El personal contractat per les empreses i/o entitats sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

**Article 22****Contracte d'interinitat**

1. El personal interí és el contractat per substituir el personal de l'empresa o entitat durant les seves absències, com a conseqüència de permisos, vacances, incapacitat temporal, excedència forçosa o qualsevol altra causa que obligui l'empresa o entitat a reservar la plaça del treballador/a absent.
2. S'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador/a substituït i la causa de la substitució.
3. En els contractes d'interinitat per suplència d'un treballador/a en situació d'incapacitat temporal que cessin per resolució definitiva del contracte, l'interí/ina passa a ocupar el lloc amb el mateix caràcter i les mateixes condicions laborals i econòmiques, llevat dels complements ad personam que el treballador/a substituït tenia reconeguts.
4. Els contractes d'interinatge o de substitució no poden extinguir-se a l'inici dels períodes vacacionals si no es reincorpora la persona substituïda.

**Article 23****Contracte de pràctiques**

Tot el personal contractat en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent ha de tenir els mateixos drets, excepte els econòmics, que els especificats per als treballadors/es de la mateixa categoria, amb les millores següents:

1. Les retribucions no poden ser inferiors al 85 % de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball.
2. La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a un any o un curs escolar.
3. Cap treballador/a no pot ser contractat en aquesta modalitat si ja hi ha estat contractat abans, en la mateixa empresa o entitat o en una de diferent, en virtut de la mateixa titulació.
4. El període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/es que estiguin en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2 o un Cicle Formatiu de grau mitjà o superior, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/es que estan en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.
5. Si al final del contracte el treballador/a continués en l'empresa o entitat no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a efecte d'antiguitat en l'empresa o entitat.
6. El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la practica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

**Article 24****Contracte per a la formació i l'aprenentatge**

El contracte per a la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, i es regirà per les següents regles:

1. L'edat del treballadors per poder contractar sota aquesta modalitat serà l'establerta legalment en cada moment.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

2. La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima d'un any o curs escolar.
3. Expirada la durada màxima del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador/a no podrà ser contractat/da sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa o entitat llevat que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional. No es podran celebrar contractes per a la formació que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat exercit amb anterioritat pel treballador/a en la mateixa empresa o entitat per temps superior a dotze mesos.
4. El temps dedicat a la formació teòrica dependrà de les característiques de l'ofici o lloc de treball a exercir i del nombre d'hores establert per al mòdul formatiu adequat a aquest lloc o ofici, sense que, en cap cas, pugui ser inferior al 25 per 100 de la jornada màxima prevista en el Conveni col·lectiu o, en defecte d'això, de la jornada màxima legal. S'entendrà complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acreditat, mitjançant certificació de l'Administració pública competent, que ha realitzat un curs de formació professional ocupacional adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. En aquest cas, la retribució del treballador s'incrementarà proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica. Quan el treballador contractat per a la formació sigui una persona amb discapacitat psíquica, la formació teòrica podrà substituir-se, total o parcialment, previ informe dels equips multiprofessionals de valoració corresponents, per la realització de procediments de rehabilitació o d'ajust personal i social en un centre psicosocial o de rehabilitació sociolaboral.
5. El treball efectiu que presti el treballador en l'empresa o entitat haurà d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.
6. A la finalització del contracte, l'empresari haurà de lliurar al treballador un certificat en el qual consti la durada de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida.
7. Les retribucions no poden ser inferiors al 85 % de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball per al qual es fa la formació, sense que, en defecte d'això, pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu
8. L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació comprendrà totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, determinades per la normativa legal vigent.

## Article 25

### Contracte eventual per circumstàncies de la producció

1. D'acord amb el que es disposa en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, i atesa l'especial naturalesa dels serveis prestats per les empreses o entitats afectades pel present Conveni, així com el sector de mercat al qual es dirigeix, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 8 mesos dintre d'un període de 12 mesos.
2. Aquesta modalitat contractual es pot realitzar sempre que el nombre de noves contractacions temporals sigui inferior al 30 % del personal que presti els serveis, amb qualsevol modalitat contractual, en el centre de treball del qual es tracti.
3. A aquests efectes, l'esmentat percentatge pren com a referència el volum d'ocupació de l'empresa o entitat o, si escau i preferentment, del centre de treball, posat en relació amb el nombre de treballadors ocupats en el mateix període de temps que l'any anterior.

## Article 26

### Contracte d'obra o servei determinat

Sense perjudici de la contractació a través d'altres modalitats temporals, les parts signants d'aquest Conveni, fent ús de les prerrogatives concedides per l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, han acordat identificar aquelles feines que amb autonomia i substantivat pròpia dintre de l'activitat normal de l'empresa o entitat poden cobrir-se amb aquest tipus de contractes.

En aquest sentit, es poden fer contractes d'obra o servei determinat en els supòsits següents:

1. Per a la realització d'activitats que es concretin en el desenvolupament i l'aplicació d'un projecte concret del lleure educatiu de caràcter puntual, tal com:
  - a. Activitats singulars (sortides culturals, acampades, activitats de vacances, programes socioculturals

específics i activitats anàlogues).

b. Tallers de grups reduïts o específics.

c. Setmanes blanques.

2. Quan els serveis prestats tinguin l'origen en un primer contracte privat i el seu termini d'execució inicial no superi els 13 mesos de treball efectiu en un termini de 18 mesos naturals o quan derivin de la contractació pública, ja sigui aquesta mitjançant concurs, Conveni o adjudicació directa, i el seu termini d'execució inicial no superi els 24 mesos de feina efectiva en un termini de 36 mesos naturals. Això, en el ben entès que, si per raó de les pròrrogues que puguin concertar-se (expressament o tàcitament) se supera aquesta limitació temporal, el contracte esdevindrà indefinit amb caràcter general. La mateixa situació es produeix en els supòsits que operi la subrogació prevista en l'article 38 del present Conveni.

3. Quan finalitzin contractes privats o contractes públics actuals que estiguin vigents quan entri en vigor el present Conveni, els treballadors que no siguin susceptibles de ser contractats de manera fixa o subrogats per falta de continuïtat de la seva activitat han de tenir preferència per ser recol·locats en vacants que es puguin produir o en nous projectes de l'empresa, en les mateixes condicions laborals que tenen actualment o millorades en els aspectes que per l'aplicació del present Conveni siguin més beneficiosos, sempre que reuneixin les condicions de titulació i de capacitat requerides.

## Article 27

### Modalitat fixos discontinus

1. D'acord amb el que disposa l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors, les empreses poden contractar treballadors amb aquesta modalitat de fixos discontinus de la modalitat de temps parcial, per a la realització de feines que no es realitzin en dates certes.

2. Els treballadors contractats amb aquesta modalitat contractual han de ser cridats, segons les necessitats del servei, per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents en l'empresa o entitat cada cop que es produeixi el supòsit d'activitat del paràgraf anterior.

3. La crida del treballador s'ha de fer almenys 15 dies abans de l'inici del servei.

4. Si un treballador és cridat per prestar un servei amb aquesta modalitat contractual per un període inferior a 15 dies, les despeses de desplaçament entre el seu domicili i el centre de treball van a compte de l'empresa o entitat i es concreten en l'import del bitllet ordinari tren o autobús de línia regular més una quantitat en concepte de dieta de 7 euros si la jornada és partida, llevat que aquests serveis siguin proporcionats per l'empresa o entitat.

## Article 28

### Contracte de jubilació parcial i de relleu

Es poden fer contractes de jubilació parcial i de relleu segons la legislació vigent.

## Article 29

### Condició de fixos

Tots els treballadors i treballadores passen automàticament a la condició de fixos si, transcorregut el termini fixat en el contracte, continuen desenvolupant les seves activitats sense que hi hagi nou contracte o pròrroga de l'anterior.

## Article 30

### Forma del contracte

1. El contracte s'ha de formalitzar, en tots els casos, per escrit, i s'ha adequar a allò que està previst en la legislació vigent pel que fa al control de la contractació.

2. En tots els casos, una de les còpies bàsiques del contracte ha d'estar a disposició de la representació legal

dels treballadors/es.

#### Article 31

##### Períodes de prova

1. El personal de nou ingrés a l'empresa o entitat, si no hi ha pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que s'ha de formalitzar per escrit i que no pot excedir del que indica la taula següent:
  - a. Personal comprès en el grup 1: sis mesos.
  - b. Personal comprès en el grup 2: dos mesos.
  - c. Personal comprès en els grups 3, 4, 5 i 6: un mes
2. Les conversions de contractes temporals a indefinits no generen període de prova.
3. Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa o entitat, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

#### Article 32

##### Cobertura de vacants

1. Davant la possibilitat de cobrir places vacants, s'ha de recórrer preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com si són eventuais.
2. En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat ha de donar preferència per al lloc de treball.

#### Article 33

##### Igualtat i no-discriminació

En tots els aspectes del procés productiu i de prestació de serveis, l'empresa o entitat ha de respectar i ha de fer respectar el principi d'igualtat de tracte i ha d'evitar qualsevol discriminació per raó d'edat, disminució, sexe, origen (inclòs el racial o ètnic), estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no als sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa o entitat i llengua dins de l'Estat espanyol. Les discriminacions positives previstes en la normativa vigent, seran aplicables en l'àmbit de l'empresa o entitat, sense perjudici del que abans s'ha indicat.

Cal respectar el principi d'igualtat d'accés a tots els llocs de treball en l'empresa o entitat, tant per a l'home com per a la dona, atès a l'article 34 del present Conveni.

#### Article 34

##### Pla de Igualtat

1. Les empreses de més de 250 treballadors/es tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat d'empresa o entitat, negociat amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest Pla afecta tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:

##### a. Objectiu general

Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haver a l'empresa o entitat.

##### b. Objectius específics:

1. Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa o entitat.
2. Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
3. Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

4. Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on hi hagi una menor representativitat.
  5. Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
  6. Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment dels que s'incorporin de permisos o suspensions de treball.
  7. Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
  8. Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
  9. Prevenció de l'assetjament.
  10. Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa o entitat.
2. El Pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació:
- a. Estructura de la plantilla
  - b. Contractació
  - c. Segregació ocupacional
  - d. Promoció
  - e. Formació
  - f. Retribució
  - g. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
  - h. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
  - i. Sensibilització i comunicació
3. El Pla s'ha de fer en determinades fases i amb una metodologia de treball, que seran les següents:
- a. Anàlisi: l'empresa o entitat ha de facilitar les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada per tal de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.
  - b. Diagnòstic: s'assoliran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris / concrets d'actuació.
  - c. Definició de mesures a prendre: es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que s'han de desenvolupar en aquest Pla.
  - d. Aplicació/execució de mesures: Es posaran en marxa les mesures definides.
  - e. Seguiment i avaluació: es crearà la Comissió d'igualtat la missió serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa o entitat, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme, tot això amb el tal d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

## Article 35

### Reserva de places per a persones amb discapacitat

1. En matèria de contractació s'estarà a l'establert al RDLeg 1/2013, pel qual s'aprova el Text Refòs de la llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
2. Tota empresa o entitat que disposi d'una plantilla de més de 50 treballadors/es, tindrà l'obligació de reservar el 2% de les places laborals a treballadors/es discapacitats. El còmput esmentat es calcularà sobre el total de la plantilla de l'empresa o entitat independentment del nombre de centres de treball d'aquelles.
3. En cas de no poder complir amb aquesta situació podrà acollir-se a les mesures alternatives que contempla la norma, sempre que l'empresa o entitat disposi de la preceptiva autorització a l'efecte per part de l'autoritat

laboral corresponent.

4. En període anual, com a mínim, caldrà comunicar a la representació legal dels treballadors/es qualsevol d'aquestes accions.

#### Article 36

##### Finalització de la relació laboral

1. L'empresa o entitat, en contractacions temporals superiors a 6 mesos, ha de preavisar el treballador/a amb una antelació de 15 dies en el cas de finalització de la relació laboral.
2. L'incompliment d'aquesta obligació dóna dret al treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard, amb el límit del nombre de dies de preavis.
3. Els casos d'acomiadament s'han de comunicar a la representació legal dels treballadors/es dins d'un període de dos dies hàbils posteriors a la data de comunicació.

#### Article 37

##### Cessament voluntari

1. El treballador/a que desitja cessar voluntàriament en el servei a l'empresa o entitat, està obligat/da a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents:
  - a. Personal comprès en el grup 1: dos mesos
  - b. Personal comprès en el grup 2: un mes
  - c. Personal comprès en els grups 3, 4, 5 i 6: quinze dies (excepte per al lloc de treball de tècnic de gestió especialitzada, que és d'un mes)
2. L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.
3. En cas que les pagues extraordinàries siguin prorratejades i les vacances a les quals tenia dret el treballador/a, ja hagin estat gaudides, no es pot descomptar de la seva mensualitat cap quantitat en concepte d'incompliment de preavis.

#### Article 38

##### Dret de subrogació

1. El canvi de titularitat en el contracte de prestació de serveis subscrit entre les empreses afectades pel present Conveni i els seus clients comporta que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat, ja sigui pública o privada, se subrogui en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte als seus treballadors i socis cooperatius, en el centre de treball que es vegi afectat.
2. Als representants legals dels treballadors se'ls donarà la possibilitat de continuar en la mateixa empresa o entitat, sempre que hi hagi vacant i pugui cobrir-la amb el seu perfil professional.
3. L'empresa o entitat que cessi en la prestació del servei ha d'informar els treballadors i treballadores, en subrogar, sobre la raó social del nou titular i el seu domicili.
4. En el moment d'efectuar la subrogació, el cessant ha de realitzar i abonar la liquidació individual de parts proporcionals i havers meritats a cadascun dels subrogats.
5. En el cas que el treballador/a tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa o entitat entrant li n'ha de permetre el gaudi, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.
6. L'empresa sortint ha d'abonar a l'entrant, en el moment de la subrogació, les vacances meritades i pendents de gaudi per part dels treballadors subrogats i la seva cotització.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

7. El nou titular no té obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador/a que no hagi prestat els seus serveis al centre o espai físic de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors a la finalització de l'anterior contracte, servei o titularitat, tret que el contracte de prestació de serveis subscrit per l'empresa o entitat sortint sigui inferior a quatre mesos, i en aquest cas se sumaria el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.
8. En el cas que per baixes, absències, excedències, etc., el treballador/a hagi estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari ha de subrogar-los tots dos en idèntiques condicions, és a dir, que un cop resolta la causa que havia donat origen a la substitució, l'interí causa baixa definitiva en l'empresa.
9. Si en el centre o espai físic de treball hi presten els seus serveis treballadors amb contracte ix discontinu o amb contracte suspès per causa legal, els quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior han de ser els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.
10. S'entenen com a temps de servei els períodes de vacances, d'incapacitat temporal o de suspensió de contracte per causa legal.
11. L'empresa o entitat sortint, en un termini de set dies des que té coneixement de la finalització del seu servei i, en tot cas, abans de traspasar el servei, ha de lliurar a l'empresa o entitat entrant, o a l'empresa o entitat que passi a fer-se càrrec del servei, un document en què es recullin les dades següents:
- Nombre de treballadors en plantilla amb identificació del tipus de contracte.
  - Llista de treballadors amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, i en situació d'incapacitat temporal, suspensió legal o excedència.
  - Pactes existents propis i subrogats.
  - Jornada i horari de treball pactat amb cada treballador/a, així com qualsevol modificació efectuada en els quatre mesos últims, amb la justificació d'aquesta.
  - Salari pactats superiors al Conveni, i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims quatre mesos. En tot cas, l'empresa entrant no està obligada a respectar els increments salarials que s'hagin produït en els últims quatre mesos, sempre que aquests no derivin de l'aplicació del Conveni o dels pactes subscrits amb la representació dels treballadors.
  - Calendari de vacances.
  - Dades disponibles de contacte dels treballadors i número de compte bancari.
  - Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social.
  - El document s'ha d'acompanyar de les fotocòpies següents:
    - Llibre de visites del centre.
    - Fulls de salaris dels últims sis mesos.
    - Rebut de liquidació de parts proporcionals.
    - Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.
12. Tant l'empresa sortint com l'entrant lliurarà la informació indicada en els paràgrafs anteriors, als representants legals dels treballadors.
13. De cada treballador/a temporal que es traspassi se n'ha de facilitar, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal, si n'hi havia hagut, així com liquidacions, altes i baixes en la Seguretat Social entre contractes.
14. La subrogació no es pot produir en cas que l'empresa o entitat sortint incompleixi manifestament el que estableixen els paràgrafs anteriors. En tal cas, els treballadors continuaran en l'empresa sortint, que haurà de facilitar-los un altre lloc de treball si n'hi ha.
15. L'empresa o entitat sortint ha d'informar el nou titular de tots els afers laborals pendents d'organismes oficials.
16. El personal que ha de ser subrogat, quan sigui necessari confrontar o suplir la informació de l'empresa sortint, ha de facilitar al nou titular, abans de procedir a la seva subrogació, la documentació necessària a l'efecte, si la té.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

17. En cas que hi hagi en la plantilla afectada impagats, descoberts de la Seguretat Social o irregularitats en salaris, generats per l'empresa o entitat sortint o altres d'anteriors, els treballadors han de ser igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici que la responsabilitat per tals impagats o descoberts continui sent de l'empresa sortint. En tot cas, l'empresa o entitat infractora ha de respondre per la totalitat dels perjudicis ocasionats per l'incompliment.

18. En el cas que el client decideixi unilateralment tancar o autogestionar el servei de manera provisional o definitiva, sempre que passi a prestar-lo amb els seus propis treballadors, l'empresa o entitat que estigui prestant el servei no haurà d'assumir el personal destinat a l'esmentat servei. No obstant això, si posteriorment l'empresa principal decideix tornar a externalitzar el servei i ho fa en el termini d'un any des de la decisió anterior, els treballadors de l'empresa sortint han de ser subrogats per l'entrant, o l'entrant ha d'abonar a la sortint les indemnitzacions que la sortint hauria hagut d'abonar per causa d'extinció de contracte dels treballadors que no hagin estat subrogats.

19. No serà subrogable ni el cònjuge ni el personal amb parentiu fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb l'empresari sortint o que tingui algun càrrec executiu en l'empresa.

20. Tant l'empresa o entitat entrant com la sortint han de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores l'execució de la subrogació en el moment en què en tingui coneixement, així com lliurar tota la documentació que es consideri oportuna i necessària en relació a la subrogació.

## Capítol 5

### Règim de retribucions

#### Article 39

##### Estructura salarial

Tot el personal afectat per aquest Conveni ha de rebre les retribucions corresponents, d'acord amb l'estructura i conceptes següents:

1. Retribució mensual del treballador/a fixada en funció dels grups i dels llocs de treball a què pertany i els complements personals que li corresponguin.
2. Els fulls de salari han de ser lliurats als treballadors i treballadores en el termini màxim de 15 dies a partir de la data que realment correspon al full salarial, per procediments habituals o per sistemes telemàtics.
3. Els pagaments de salaris han de fer-se efectius, amb caràcter general, el dia 30 de cada mes vençut. Excepcionalment, per raons degudament justificades i amb informació prèvia als representants legals dels treballadors, el pagament de salaris es podria abonar com a màxim el dia 5 del mes següent.

#### Article 40

##### Complement Plus de descans intersetmanal i festius

1. Al personal que hagi de prestar serveis els dies del seu descans setmanal i els festius, se li ha d'abonar un complement salarial per cada dia del seu descans setmanal o festiu, equivalent a l'increment del 60% del salari base per cada dia treballat en aquestes condicions, sense perjudici que gaudeixi del descans compensatori un altre dia fixat de comú acord entre l'empresa o entitat i el treballador/a.
2. Si la jornada de treball en dia festiu establert al seu calendari laboral o descans setmanal obligatori, fos inferior a la jornada ordinària s'abonarà aquest complement en proporció amb les hores efectivament treballades.
3. Aquest complement no serà d'aplicació per als treballadors/es contractats específicament per a serveis amb cobertura que abasti els dies festius o de cap de setmana, sempre i quan gaudeixin del seu descans setmanal corresponent.

#### Article 41

##### Complement de responsabilitat



CVE-DOGC-A-15187029-2015

1. S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que, amb la categoria de monitor, tinguin al seu càrrec 3 monitors o menys.
2. Únicament s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades, en quantia del 15 % del seu salari base.

#### Article 42

##### Complement de disponibilitat

1. Aquest complement retribueix les especials circumstàncies i condicions dels treballadors/es quan realitzen serveis presencials amb disponibilitat de 24 hores.
2. Aquest complement ha de ser abonat en consideració a la seva especial distribució irregular de la jornada, la seva total disponibilitat horària i per la realització esporàdica de serveis de reserva que impliquen el seu desplaçament a un altre centre de treball.
3. La seva retribució ha de ser del 20 % del salari base diari per cada dia meritat d'aquest complement.
4. La percepció d'aquest complement és incompatible amb el plus de descans intersetmanal i festius.

#### Article 43

##### L'antic complement d'antiguitat

1. Les quantitats acreditades per cada treballador/a pel concepte d'antiguitat fins el 31 de desembre de 2004 es mantenen en un concepte «ad personam» que es denomina «antic complement d'antiguitat».
2. L'antic complement d'antiguitat no és compensable ni absorbible.
3. Per consegüent, des de l'1 de gener de 2005 ja no es meriten més quantitats per concepte d'antiguitat.

#### Article 44

##### Complement de Cap de cuina

Aquest complement, de 150€ mensuals bruts, retribueix els llocs de treball de cuiner amb exercici de cap de cuina quan el servei al qual estigui adscrit el treballador/a sigui una cuina de menjador escolar amb 500 usuaris diaris de mitjana mensual .

#### Article 45

##### Retribucions

1. Es pacten els increments recollits a les taules de l'annex 1, que consisteixen en
  - a. 0,5% al mes de setembre de 2014 (retroactiu des de 1 de setembre de 2014)
  - b. 0,5% al gener de 2015 (retroactiu des de 1 de gener de 2015)
  - c. 0,5% al setembre de 2016
2. Les empreses i entitats disposaran d'un període de 2 mesos des de la publicació al DOGC del present Conveni per abonar els endarreriments que s'hagin generat.

#### Article 46

##### Clàusula d'inaplicació salarial

A l'empara de l'article 82.3 de l'ET, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, administratives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es legitimats per a negociar un Conveni col·lectiu conforme allò previst a l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període

CVE-DOGC-A-15187029-2015

de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'ET, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al present Conveni col·lectiu en les matèries previstes al referit article del mateix text legal.

#### Article 47

##### Pagues extraordinàries

1. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni han de percebre, com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna a una mensualitat de salari base i complements «ad personam» i la part proporcional dels complements específics en mitjana anual.
2. A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries, s'estableix el termini de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga de l'estiu i de l'1 de gener al 31 de desembre per a la paga de Nadal.
3. Les pagues extraordinàries s'han de fer efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. Previ acord individual del treballador/a i empresa o entitat, podran ser prorratejades mensualment, comunicant l'acord als representants legals dels treballadors/es.

#### Capítol 6

##### Jornades, horaris, hores extraordinàries i vacances

#### Article 48

##### Jornada de treball

1. El nombre d'hores de treball a què corresponen les retribucions fixades en el present Conveni, en còmput anual, és de 1.695 hores de feina efectiva, de dedicació tant directa com indirecta, distribuïdes en jornades de 37,5 hores, de dilluns a divendres, tret d'aquelles activitats que requereixin la prestació de serveis en altres dies de la setmana, i de manera que no superin les 9 hores diàries.
2. S'entén per hora de dedicació directa tota l'efectuada en relació directa amb els i les usuàries. S'entén per dedicació indirecta tota aquella efectuada dins la jornada de treball que estigui relacionada amb l'activitat pròpia, com és ara temps de preparació, avaluacions, programació i altres tasques de naturalesa anàloga.
3. En els contractes iniciats després de la publicació del Conveni es farà constar la frase "la jornada de treball inclou el percentatge de jornada indirecta establert al Conveni col·lectiu".
4. Anualment a l'inici de l'activitat cada empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors/es el calendari laboral calculat sobre el còmput anual d'hores. Aquest calendari comprendrà l'horari de treball (tant la jornada directa com la indirecta), la distribució anual dels dies de treball, els festius, els descansos setmanals i les vacances.
5. En el cas dels serveis vinculats a centres educatius, s'ajustaran anualment els dies de treball efectiu al calendari escolar aprovat per la Generalitat de Catalunya.

#### Article 49

##### Jornada indirecta

##### Menjadors i migdia:

##### a. Monitors d'activitats de menjadors i d'activitats de temps de migdia:

1. 4% de la jornada de treball pactada en contracte de treball, referida a l'activitat de temps de migdia.

##### b. Coordinadors d'activitats de menjadors i activitats de temps de migdia:

1. La jornada indirecta, expressada en minuts diaris, serà en funció del nombre de monitors d'activitats de temps de migdia al seu càrrec, d'acord amb la següent taula:

1. De 4 a 5: 30

CVE-DOGC-A-15187029-2015

2. De 6 a 10: 60
3. D'11 a 15: 75
4. De 16 a 20: 90
5. Més de 21: 105

#### 2. Casals d'estiu:

- a. Monitors: 5% de la jornada de treball pactada en contracte de treball.
- b. Coordinadors d'activitats: 12% de la jornada de treball pactada en contracte de treball.

### Article 50

#### Jornada irregular

1. Amb la finalitat d'atendre els serveis en períodes de més activitat i les necessitats formatives o de reciclatge, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any en 150 hores en proporció a la jornada contractada.
2. En contraprestació pels excessos de jornada que es produeixin, en còmput semestral, el treballador/a pot disposar d'una hora de descans per cada hora de treball, que podrà estar fixada en el calendari laboral del centre o individual del treballador; en el supòsit que vingui fixada en calendari laboral la compensació podrà ser més enllà del semestre.
3. L'empresa o entitat haurà d'informar als representants dels treballadors/ores de les previsions de jornades irregulars abans de la seva nova implantació, excepte en els casos que el servei s'hagi modificat per causes sobrevingudes, així com del seu desenvolupament a posteriori.
4. Per a l'activitat de cases de colònies, campaments i activitats anàlogues s'estarà al que disposa l'article 54 del present Conveni.
5. La jornada irregular haurà de quedar degudament registrada al calendari laboral.
6. La jornada irregular no serà d'aplicació en l'àmbit dels menjadors escolars.
7. La jornada irregular es veurà limitada en els casos de treballadors que alhora estiguin contractats en altres empreses o entitats quan hi hagi incompatibilitat horària. Aquesta circumstància s'haurà de demostrar fefaentment per part del treballador.

### Article 51

#### Hores extraordinàries

1. Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per tal de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no realització d'hores extraordinàries tret de situacions de força major o d'emergència.
2. En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries, la seva compensació, com a criteri general i preferent, ha de ser mitjançant l'atorgament de descansos o, per mutu acord entre les parts, mitjançant la retribució econòmica, amb la compensació equivalent en ambdós supòsits del 75 % d'increment respecte a l'hora ordinària corresponent.

### Article 52

#### Descans setmanal

1. El dies de descans setmanal han de ser preferentment amb criteri general el dissabte i el diumenge.
2. En els casos en què l'activitat de l'empresa o entitat ho impedeixi, i que aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte i diumenge, s'ha de poder gaudir de 36 hores de descans ininterrompudes setmanals. Els treballadors i treballadores afectats per aquesta circumstància han de gaudir, en qualsevol cas, d'un dissabte i un diumenge consecutius lliures cada dues setmanes.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

3. L'empresa o entitat ha d'establir el règim de jornada de treball idònia per al personal d'acord amb les circumstàncies especials i les necessitats de cada centre de treball.

4. Aquest personal, durant els mesos de juliol i agost, han de tenir 48 hores de descans setmanals ininterrompudes.

5. El que estableix el paràgraf anterior s'ha d'aplicar a tots els centres de treball quan la realització de la jornada ordinària no hi garanteixi el servei adequat. Es poden establir torns perquè els diferents serveis quedin atesos.

6. Els punts 1, 2 i 4 no seran d'aplicació als treballadors contractats per treballar en caps de setmana.

### Article 53

#### Vacances

1. Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals.

2. Si el temps treballat, dintre de cada any natural, és inferior a l'any, s'ha de tenir dret als dies que corresponguin en proporció.

3. Les vacances s'han de gaudir, preferentment, en els períodes de cessament d'activitat o de menor activitat de les empreses o centres de treball considerats individualment. En els supòsits que l'activitat empresarial o del centre de treball sigui constant al llarg de tot l'any, les vacances s'han de gaudir en torns rotatius de 7 i 23 dies naturals consecutius en dos períodes, que han de ser compresos, preferentment, entre el 15 de desembre i el 5 de gener el primer, i entre el 15 juny i el 15 de setembre el segon.

4. Les vacances començaran en dia laborable.

5. El personal que cessi en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest període.

6. Si amb anterioritat a l'inici de les vacances el treballador/a es troba en situació d'IT derivada d'accident de treball o de malaltia comuna, podrà gaudir de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, de comú acord entre les parts.

### Article 54

#### Jornada especial de cases de colònies, campaments i activitats anàlogues

1. S'entén per jornada especial aquella forma de distribució irregular de la jornada efectiva de treball que, fixada de comú acord entre l'empresa o entitat i el treballador, respectant el descans entre jornades i sense superar la jornada màxima establerta en el present Conveni, resulta necessària per atendre la realització del bon servei dins de l'àmbit de les cases de colònies, campaments i rutes concedint un factor de disponibilitat per a la solució de les petites incidències producte de les característiques de continuïtat i convivència que es produeixen en la realització d'aquest tipus de serveis.

2. La prestació d'aquest tipus de servei és consubstancial a una jornada irregular, variable i adaptable a la naturalesa flexible de la pròpia activitat, motiu pel qual es podrà pactar una distribució de jornada irregular, variable i específica que pugui ajustar-se a aquest tipus de servei i sense les limitacions descrites als articles 50 i 52 del present Conveni, sense arribar, en cap dels casos, a superar la jornada màxima anual.

### Article 55

#### Reducció de jornada per motius familiars

1. Tal i com estableix la legislació vigent, qui per raons de guarda legal o tutoria tingui a la seva cura directa algun menor de dotze (12) anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial o una persona en situació de dependència que no ocupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada diària de treball amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

2. Tindrà el mateix dret per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons

CVE-DOGC-A-15187029-2015

d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

3. El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

4. La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en aquest article correspondrà al treballador/a dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

## Capítol 7

### Excedències i permisos

#### Article 56

#### Permisos

El treballador/a, amb l'avís i la justificació previs, pot absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració i sense caràcter de recuperable pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i amb les millores següents:

1. Fins a tres (3) dies en cas de naixement d'un fill/a.
2. Fins a tres (3) dies en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador/a necessiti traslladar-se a més de 220 km, el permís serà de cinc dies. Aquest permís es podrà gaudir dins el termini màxim de quatre dies a comptar des del dia del fet causant (excepte si el motiu és defunció).
3. El dia del casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
4. Un (1) dia pel canvi de domicili sense canvi de municipi i dos dies amb canvi de municipi.
5. Quinze (15) dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual. Fins que quedi regulat per llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial. El permís contemplat en el present apartat es podrà gaudir dins el termini 9 mesos a comptar des de la data del fet causant, sempre que en aquell moment el contracte estigués en actiu, i acordant la data de gaudiment amb l'empresa o entitat.
6. Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
7. Tot el personal ha de tenir dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic o per acompanyar a consulta mèdica un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb avís previ i justificació posterior, fins a un màxim de 30 hores l'any o la part que proporcionalment correspongui en funció de les hores contractades, sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral, per no haver-hi consulta.
8. Tot el personal ha de tenir dret a permís per l'acompanyament del cònjuge, parella o de familiars de fins a primer grau de consanguinitat, per a rebre tractament per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per a la realització de proves diagnòstiques o de control invasives (colonoscòpies, i similars). Aquest permís tindrà una durada de fins a 10 hores anuals retribuïdes, afegides a les reconegudes en l'apartat 7 del present article.
9. Els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni han de gaudir de 35 hores de permís retribuït, o el que proporcionalment els hi correspongui en funció de la jornada contractada, realitzables en un màxim de deu dies a l'any, per assistir a exàmens finals oficials o als que alliberen matèria, amb notificació prèvia per escrit a l'empresa o entitat amb 2 setmanes d'antelació.

## Article 57

## Excedència voluntària

1. L'excedència voluntària es pot concedir al treballador/a amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els qui tinguin, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa o entitat i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.
2. El permís d'excedència voluntària s'ha de concedir per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, tret de pacte entre empresa o entitat i treballador en un altre sentit.
3. El treballador o treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat.

## Article 58

## Excedència forçosa

1. Es tindrà dret a excedència forçosa com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic o mandat sindical, que impossibiliti l'assistència al treball.
2. El treballador o treballadora haurà de preavisar a l'empresa o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.
3. Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador o treballadora té 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causa baixa definitiva.
4. Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, han de reincorporar-se al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavis de trenta dies abans de la reincorporació.
5. L'excedència forçosa ha de ser concedida automàticament, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

## Article 59

## Excedència forçosa per cura de menors

1. Els treballadors i treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a aplicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.
2. Es garanteix a tots els treballadors/es la reserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat, mentre gaudeixin d'aquesta excedència.

## Article 60

## Excedència forçosa per cura d'un familiar

1. El treballador o treballadora tindrà dret a que se li concedeixi la situació d'excedència per atendre a un familiar, dins del segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda
2. La durada màxima per aquesta causa d'excedència serà de tres anys, sense que el treballador o treballadora al que se li concedeixi tingui dret durant la mateixa a percebre retribució alguna.
3. Previ acord entre les parts es podrà ampliar la durada d'aquesta excedència. En aquest cas haurà de sol·licitar-se, sempre per escrit, amb una antelació de, almenys, deu dies a la data prevista inicialment per a la incorporació, havent de rebre contestació escrita per part de l'empresa i/o entitat en el termini dels cinc dies laborables següents.
4. Durant la situació d'excedència, la vacant podrà ser coberta per un altre treballador o treballadora suplent. Aquest cessarà en la seva comesa, donant per finalitzada la seva relació laboral en el moment de la

CVE-DOGC-A-15187029-2015

incorporació del titular del lloc.

5. El període en què el treballador o treballadora romangui en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat. El treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari o empresària, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

6. Es garanteix a tots els treballadors/es la reserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat, mentre gaudeixin d'aquesta excedència.

## Article 61

### Permisos no retribuïts

1. Tot el personal pot demanar fins a quinze (15) dies de permís sense sou en el transcurs d'un any (no podrà ser abans o després de vacances excepte els casos de necessitat justificada). La sol·licitud i concessió d'aquests dies de permís no retribuït haurà de complir en la seva tramitació amb els següents requisits:

- a. El treballador o treballadora indicarà la causa de la sol·licitud del permís i el nombre de dies en què s'estendrà el temps de permís
- b. El treballador o treballadora ha de lliurar la sol·licitud escrita de permís a la direcció de l'empresa o entitat amb una antelació de, almenys, deu (10) dies a la data de inici del permís.
- c. La sol·licitud de permisos no retribuïts que per motius d'urgent necessitat es demanin pel treballador o treballadora sense poder complir els terminis previstos en aquest article s'abordaran per la direcció de l'empresa o entitat amb caràcter extraordinari.

## Capítol 8

### Desplaçaments i dietes

## Article 62

### Dietes i desplaçaments

1. Els treballadors i treballadores que per necessitats de l'empresa o entitat hagin de fer viatges o desplaçaments fora del terme municipal on radica el seu centre de treball han de percebre dietes en funció de la necessitat o no de pernoctar fora del municipi on sigui establert el centre de treball.
2. En cas de no necessitar pernoctar, però tenir la necessitat de fer un àpat, s'ha d'abonar al treballador l'equivalent a mitja dieta, que correspon a un import 15 euros; si ha de pernoctar fora del municipi del centre de treball, el treballador té dret a percebre l'equivalent a una dieta completa per l'import total de 95 euros.
4. En cas de fer servir transport públic l'import del viatge s'haurà d'abonar per part de l'empresa o entitat prèvia justificació del treballador/a.
5. Es computen com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en desplaçaments entre centres de treball, dintre de la jornada laboral.
6. L'empresa o entitat ha de proporcionar el vehicle per realitzar els viatges.
  - a. Si per impossibilitat de l'empresa o entitat el treballador/a a de fer us del seu vehicle propi, això comportarà una indemnització de 0.19 euros per quilòmetre recorregut, seguint l'evolució en quant a quantia subjecte a retenció que en cada moment disposi la legislació fiscal aplicable.
7. Tots els imports esmentats han de ser satisfets per l'empresa o entitat per mesos vençuts.

## Capítol 9

### Codi de conducta laboral

## Article 63

### Faltes i sancions

1. Correspon a l'empresa o entitat la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en el present Conveni col·lectiu.
2. Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la importància, en:
  - a. Faltes lleus.
  - b. Faltes greus.
  - c. Faltes molt greus.

## Article 64

### Faltes lleus

#### Són faltes lleus:

1. De dues a cinc faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses en el període de trenta dies naturals.
2. Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.
3. La deficiència en l'execució de qualsevol treball.
4. Negligències en la conservació del material i de les instal·lacions que no causi perjudici a l'empresa. Si causa perjudici d'entitat econòmica, la falta podrà ser considerada greu.
5. No comunicar en el temps legalment establert el comunicat de baixa i alta per incapacitat temporal així com els comunicats de confirmació
6. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili
7. Faltar a la feina durant dos dies en un període de trenta dies naturals sense una causa justificada. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, la falta es considerarà greu.

## Article 65

### Faltes greus

#### Són faltes greus

1. De sis a deu faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de seixanta dies naturals.
2. Faltar més de dos dies a la feina durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada. És suficient una sola falta, quan per raó del lloc de treball que el treballador/a ocupa, la no assistència causi perjudici sobre l'atenció que el subjecte atès requereix.
3. La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada i sigui ferma.
4. Negligència greu en la conservació del material i de les instal·lacions que causi perjudici a l'empresa. Si causa un perjudici econòmic rellevant la falta pot ser considerada molt greu.
5. La deficiència en l'execució del treball quan causin perjudici greu a l'empresa o entitat.
6. Fer un ús incorrecte dels permisos retribuïts recollits en el present Conveni col·lectiu.

## Article 66

### Faltes molt greus



CVE-DOGC-A-15187029-2015

### Són faltes molt greus

1. Més de quinze faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'un any.
2. La falta injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, comeses en un període de trenta dies naturals.
3. Negligència notòria en l'incompliment de la feina i que ocasioni perjudicis greus al servei.
4. La simulació de malaltia o accident o el desenvolupament de feines remunerades durant la situació d'IT.
5. L'embriaguesa ocasional o habitual i el consum de qualsevol mena de drogues o estupefaents en hores de feina.
6. Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració, tant als companys de feina com als usuaris dels serveis.
7. Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigeix envers un altre qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.).
8. La reiteració o la reincidència en faltes greus, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre i que ja hagin estat sancionades.
9. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el desenvolupament de les funcions o tasques encomanades.
10. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la Dona o l'Home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.
11. L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebi de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció
12. Negar-se a utilitzar els sistemes de protecció col·lectiva o individual

### Article 67

#### Sancions

1. Atès el grau de les faltes, les sancions màximes que es poden imposar són:
  - a. Per falta lleu: amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a tres dies.
  - b. Per falta greu: suspensió de sou i feina de quatre fins a quinze dies.
  - c. Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de setze dies a seixanta dies o acomiadament.
2. Tota sanció ha de ser comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. S'ha de remetre còpia de la comunicació a la representació legal dels treballadors.
3. En cap cas no pot ser motiu de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:
  - a. La pertinença a una organització sindical.
  - b. Tenir la condició de representant dels treballadors i treballadores o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.
  - c. La presentació prèvia de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari/a o responsable de l'empresa i/o entitat per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de seguretat social.
  - d. La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

### Article 68

#### Expedient sancionador per faltes molt greus

Perquè una sanció molt greu sigui considerada vàlida s'han de complir els tràmits següents:

CVE-DOGC-A-15187029-2015

1. Comunicació per escrit al treballador/a, l'inici de l'expedient sancionador juntament amb els plecs de càrrecs.
2. El treballador/a té cinc dies laborables per formular al·legacions a i de defensar-se.
3. La sanció serà executiva des del mateix moment de la seva notificació.
4. L'expedient sancionador, des que s'iniciï fins que es notifiqui la sanció al treballador, no podrà perllongar-se en el temps més de 45 dies, però suspendrà els terminis de prescripció de la falta previstos en l'article 69.

#### Article 69

##### Prescripció de les faltes

La prescripció de les faltes serà

1. Per a faltes lleus: al cap de deu dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.
2. Per a faltes greus: al cap de vint dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.
3. Per a faltes molt greus: al cap de seixanta dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.
4. Les sancions, si no s'havien fet efectives després de la comunicació oportuna, queden cancel·lades en els termes següents a partir de la comunicació:
  - a. En faltes lleus: un mes
  - b. En faltes greus: dos mesos
  - c. En faltes molt greus: tres mesos
5. Si les sancions són impugnades judicialment, s'entén que queda interromput el termini de prescripció del compliment de la sanció.

#### Article 70

##### Reducció de Sancions

La direcció de l'empresa o entitat, tenint en compte les circumstàncies que concorren en el fet o conducte ulterior del treballador/a, podrà reduir la sancions per faltes lleu, greus o molt greus.

#### Article 71

##### Faltes i sancions dels empresaris o empresàries

Les omissions o accions comeses per les empreses i/o entitats que siguin contràries a allò disposat en aquest Conveni, i a la resta de disposicions laborals, són infraccions laborals.

En qualsevol cas, són totes aquelles definides i tipificades en la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

#### Article 72

##### L'assetjament sexual i moral

1. Les empreses i/o entitats i la representació del personal, en el seu cas, han de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.
2. S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

3. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es que, menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT) de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una persona o persones en el lloc de treball.

4. A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques, per minúscul que sigui, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa o entitat com a garant últim de la salut laboral en els centres de treball, han de:

a. Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluïn també els riscos derivats de l'organització del treball.

b. Organitzar el treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a:

1. Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors/es, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament l'aïllament.

2. Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.

3. Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.

4. Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.

5. Fomentar la claredat i la transparència organitzatives, definint els llocs de treball i les tasques assignades a cadascú, així com els rols de cada persona.

6. Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.

7. Impedir tot tipus de manifestació de violència.

8. Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa o entitat.

5. La direcció de l'empresa o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, que contingui una declaració de rebuig radical d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració ha de ser inclosa en l'ideari de l'empresa o entitat, en el reglament de règim intern, si n'hi ha, i se n'han de fer partícips els usuaris/es i les seves famílies, incorporant-lo en la línia pedagògica.

## Article 73

### Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere:

1. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/a afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.

2. Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa o entitat durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa o entitat s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

3. Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

4. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.

5. Dret a l'extinció del contracte de treball: aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la Seguretat Social.

6. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball: si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa o entitat, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.

7. Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballador/ora es acomiadat/ada mentre exerceixi els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i el treballador/a haurà de ser readmès/sa.

## Capítol 10

### Formació i perfeccionament professional

#### Article 74

##### Principis generals. Objectius de la formació

1. Un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores dins de les empreses i entitats regulades pel present Conveni és la formació.
2. Per tal d'afavorir la professionalització i millora permanent de la formació contínua en les empreses regides per aquest Conveni, les parts consideren que la mateixa s'ha d'orientar a:
3. Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i treballadores.
4. Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses. Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, com per noves formes d'organització de treball.
5. Contribuir amb la formació professional contínua a propiciar el desenvolupament i la innovació de l'activitat de les empreses o entitats.
6. Donar prioritat formativa als col·lectius més desfavorits (dones, joves, persones amb discapacitat, majors de 45 anys, immigrants, treballadors no qualificats, etc.), per facilitar la integració laboral en el sector.
7. De conformitat amb l'article 23 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la seva formació i promoció professional, els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni tindran dret al gaudiment dels permisos necessaris per concorre a exàmens així com a una preferència a triar torn de treball si cursen amb regularitat estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional reconegut oficialment, així com a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per les pròpies empreses i entitats o altres organismes.
8. Les empreses i entitats regulades pel present Conveni i la representació legal dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en la feina.
9. La formació i capacitació del treballador o treballadora (sigui el que sigui el seu lloc de treball) que presti els seus serveis a les empreses i entitats regulades pel present Conveni i d'acord amb les necessitats de les mateixes, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguin provenir de la capacitat i coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.
10. La formació en les empreses i entitats regulades pel present Conveni s'orientarà cap als següents objectius:

- a. Adaptació al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
  - b. Actuació i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
  - c. Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria pròpia de treball vinculada al lloc de treball.
  - d. Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present Conveni, així com ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball afectats pel Conveni.
  - e. Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball per evitar riscos laborals.
  - f. Consideració de la formació com a eina per afavorir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, afavorint l'accés de les dones a aquells llocs de treball on es trobin menys representades.
11. La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programin fora de la jornada laboral del treballador o treballadora, l'esmentat temps de formació serà compensat amb un descans equivalent en els termes que s'estableixin en el marc de la Comissió paritària de Formació.

## Article 75

### Temps de formació

1. El temps de formació per a cada treballador o treballadora que compleixi els requisits legalment exigits serà el que s'estableix a la normativa legal.
2. No es produirà cap tipus de discriminació, en especial, per raó de gènere, edat i nivell professional.
3. Aquest temps de formació es destinarà a la realització d'accions formatives vinculades al lloc de treball o a la promoció professional
4. El temps de formació aquí regulat s'adaptarà proporcionalment en el supòsit de jornades que donés un còmput anual diferent a l'establert en caràcter general.
5. Aquestes hores podran ser acumulades en els termes que legalment s'estableixin
6. Així mateix, en l'organització de les activitats formatives, es procurarà tenir en compte les circumstàncies concurrents en els treballadors i treballadores.
7. En els supòsits de jornades diferents del regulat al present Conveni, el temps dedicat a formació serà objecte de les corresponents adaptacions respecte de l'establert en el paràgraf primer, fent-les compatibles amb la funcionalitat de l'acció formativa.
8. Les activitats de caràcter obligatori no computen a efectes del màxim d'activitats formatives que poden sol·licitar-se.
9. Amb criteris anàlegs als assenyalats en l'apartat 4, es realitzaran les oportunes adaptacions en supòsits individuals de jornada reduïda.

## Article 76

### Comissió paritària de Formació

1. Per a entendre de les qüestions que es plantegin sobre formació professional en l'àmbit del present Conveni, es constituirà una Comissió paritària de Formació a l'empara del vigent Conveni col·lectiu.
2. Aquesta Comissió estarà composta per vuit membres, quatre per la part social i quatre per la part patronal, tota ella amb els seus respectius suplents; guardant la proporcionalitat de la representació sindical i patronal. Estan legitimades per formar part de la Comissió de Formació les organitzacions patronals i sindicals signants del present Conveni col·lectiu.
3. Funcionament:
  - a. El funcionament de la Comissió paritària de Formació es regirà pel reglament vigent de la mateixa.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

b. Els acords de la Comissió paritària de Formació s'adoptaran sempre per majoria absoluta de cada una de les parts, patronal i representació sindical, recollint-se els vots negatius i/o abstencions si n'hi hagués. Per poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cada una de les parts representades.

c. La Comissió paritària de Formació elaborarà o ratificarà anualment un protocol que reculli una proposta respecte als criteris de tramitació, participació, justificació, assistència, etc. de les accions formatives.

d. Aquelles altres funcions que s'acordin per unanimitat per la pròpia Comissió paritària de Formació.

4. La Comissió de formació assumirà a més les següents funcions:

a. Establir els criteris orientatius per a l'elaboració dels plans de formació corresponents a aquest àmbit, propostes de prioritats de les iniciatives de formació que es pot exercir al sector, orientació respecte als col·lectius de treballadors i treballadores destinataris a les accions formatives i criteris que facilitin la vinculació de la formació professional amb el sistema de classificació professional.

b. Proposar la realització d'activitats, estudis o investigacions del seu sector, especialment per a la detecció de les necessitats formatives; plantejar la participació en projectes dins de la seva competència, i realitzar propostes en relació amb el sistema nacional de qualificacions i els centres de referència nacional corresponents al seu àmbit.

c. Conèixer i promoure la formació professional per a l'ocupació entre les empreses i treballadors, afavorint especialment l'accés d'aquells col·lectius més vulnerables davant l'ocupació.

d. Realitzar el seguiment, avaluació i suport de l'oferta formativa donada en l'àmbit del Conveni.

e. Examinar les discrepàncies, i en el seu cas intervenir, en el supòsit de desacord de la representació legal dels treballadors/es amb la formació de l'empresa o entitat finançada mitjançant un sistema de bonificacions o deducció de quota, sempre que aquestes discrepàncies es deguin a motius de discriminació, de realització d'accions formatives que no corresponen amb l'activitat empresarial o abús de dret.

f. Realitzar una memòria anual d'aplicació dels acords, així com d'avaluació de les accions formatives desenvolupades al sector.

g. Qualsevol altra que li sigui atribuïda.

h. La Comissió paritària de Formació elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

5. Una vegada finalitzada la vigència del present Conveni, la Comissió paritària de Formació continuarà operativa en els seus termes, amb la denominació, que les parts acordin, desenvolupant les funcions i competències atribuïdes en l'apartat anterior, en especial les que li atribueix la normativa reguladora del subsistema de formació professional contínua.

## Article 77

### Acció formativa en les empreses

1. Sense perjudici del disposat als articles precedents i aquelles accions formatives puntuals la qual cosa puguin desenvolupar, les empreses, abans d'implantar un pla de formació, hauran d'emplenar el previst a l'article 64.5 apartat e) de l'Estatut dels treballadors, relatiu a les competències de la representació legal dels treballadors i treballadores en aquesta matèria.

2. A tal finalitat, les empreses hauran de facilitar amb caràcter previ a la representació legal dels treballadors i treballadores:

a. Objectius i contingut de les accions formatives a desenvolupar.

b. Criteris de selecció i col·lectiu afectat.

c. Calendari d'execució.

d. Mitjans pedagògics i llocs on s'imparteixen les accions formatives.

e. Cost estimat de les accions formatives.

3. En els supòsits d'accions formatives que les empreses financin amb càrrec al seu crèdit per a la formació contínua a través de bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social, conforme a la normativa que regula

CVE-DOGC-A-15187029-2015

tal sistema de finançament, seran d'aplicació a aquests efectes les previsions contingudes en la mateixa i concordants sobre la matèria.

4. En supòsits especials, quan per la dimensió de l'empresa o entitat o la complexitat de les accions formatives es faci precís, la representació legal dels treballadors i treballadores, per afavorir la interlocució en aquesta matèria, podrà encomanar a algun dels seus membres l'acompliment de comeses pròpies relacionades amb la formació professional.

#### Article 78

##### Permisos individuals de formació

Els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació en els termes acordats en el IV Acord Nacional de Formació Contínua o successius.

#### Article 79

##### Finançament

1. Les organitzacions signants acorden desenvolupar les negociacions oportunes per al finançament dels projectes que consolidin i desenvolupin el sector de lleure educatiu i animació sociocultural.

2. Sense perjudici de l'anterior, en l'àmbit d'empresa o entitat podrà establir-se l'aplicació de recursos propis addicionals amb caràcter complementari, en funció de les seves necessitats i característiques.

#### Article 80

##### Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en els esmentats cursos, es faran constar als expedients dels qui els realitzin.

#### Article 81

##### Criteris de selecció en l'assistència a cursos

Les empreses o entitats, consultant a la representació dels treballadors i treballadores elaboraran els criteris objectius per a l'assistència als cursos de formació dels treballadors/es.

#### Capítol 11

##### Drets sindicals

#### Article 82

##### De tots els treballadors i treballadores

1. Cap treballador/a no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors i treballadores poden exposar les seves opinions al centre.

2. Tot treballador/a pot ser elector i elegible en els processos d'eleccions sindicals a les empreses, sempre que reuneixi les condicions legals a l'efecte i disposi d'una antiguitat mínima de tres mesos.

#### Article 83

##### De l'assemblea de treballadors i treballadores

1. Pot ser constituïda pels treballadors i treballadores d'un centre de treball o de diversos centres de l'empresa

i/o entitat.

2. Ha de ser convocada pels delegats i delegades del personal, pel Comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 30% dels treballadors i treballadores de la plantilla.

3. L'assemblea pot reunir-se en un local de l'empresa i/o entitat en hores que no perjudiquin les feines del centre i/o espai físic de treball, sense presència de l'empresa i/o entitat, la qual n'ha de rebre una comunicació prèvia abans de quaranta-vuit hores.

4. S'ha de disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

#### Article 84

##### Dels Delegats o Delegades de personal i Comitès d'empresa

Els delegats o delegades de personal i comitès d'empresa com a representants dels treballadors en l'empresa:

1. Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest Conveni.

2. Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors i treballadores de l'empresa i/o entitat i a reunir-s'hi fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, amb un preavis mínim de 24 hores, en aquest segon cas. Entre l'empresa i els representants dels treballadors es pot acordar, per pacte exprés, l'ús dels instruments telemàtics perquè aquesta comunicació entre els representants dels treballadors i aquests pugui produir-se a través d'aquests mitjans.

3. Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa i/o entitat que puguin afectar els seus representats, i especialment sobre:

a. Situació econòmica de l'empresa i/o entitat.

b. Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.

c. Intenció de decisions que afectin l'organització i la distribució del treball de caràcter col·lectiu, amb una antelació mínima de dues setmanes.

#### Article 85

##### De les seccions sindicals en l'empresa

1. Els treballadors afiliats a un sindicat o central sindical poden constituir seccions sindicals dins l'empresa i/o entitat.

2. Les seccions sindicals tenen tots els drets que la Llei els reconeix i els que determina aquest Conveni, entre els quals:

a. Difusió lliure a l'empresa i/o entitat de les seves publicacions, avisos i opinions.

b. Reunió als locals de l'empresa i/o entitat, en les mateixes condicions que s'esmenten per a l'assemblea de treballadors i treballadores.

#### Article 86

##### De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del Conveni, els delegats o representants dels treballadors i treballadores que formin part de la Comissió negociadora poden utilitzar les hores necessàries per assistir a les reunions, justificant-ho prèviament.

#### Article 87

##### Del crèdit horari



CVE-DOGC-A-15187029-2015

1. Amb independència d'allò establert a la LOLS, i per tal de facilitar l'activitat sindical en l'empresa o entitat i en la comunitat autònoma, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu poden acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si escau, dels delegats o delegades de personal de les seves organitzacions en aquells delegats/des, o membres del Comitè d'empresa que les centrals designin.
2. Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats han de comunicar a la patronal el seu desig d'acumular les hores dels seus delegats o delegades.
3. Les empreses i/o entitats afectades per aquest Conveni han de fer efectius els salaris dels alliberats i/o alliberades segons la legislació vigent.
4. Els sindicats tenen l'obligació de comunicar a l'empresa o entitat el nom del seu treballador/a alliberat, amb l'acceptació expressa prèvia d'aquest.

## Article 88

### De les eleccions sindicals

Per tal de garantir la participació del major nombre de treballadors/es en les eleccions sindicals s'acorda que:

1. Les eleccions sindicals es promouran i desenvoluparan segons allò establert al Reial Decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel que s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa.
2. Donada la dispersió dels treballadors/es en les diferents empreses i/o entitats, s'adoptaran els mecanismes més adequats legalment establerts per garantir el dret del vot en l'horari laboral, tal i com estableix la normativa,
3. Per afavorir els processos electorals, l'empresa o entitat estarà obligada a fer entrega a cada sindicat que concorri a les eleccions, el cens de treballadors/es on ha de constar les dades que legalment s'exigeixen.

## Capítol 12

### Millores socials

## Article 89

### Malaltia i accidents

1. En els casos d'incapacitat temporal (IT), per malaltia comuna o accident no laboral, i des del primer dia d'inici de la baixa fins que es compleixin quinze dies de baixa, el treballador/a ha de rebre el complement necessari a la prestació d'IT fins a arribar al 85% de la seva retribució salarial total; i des del 16è dia al norantè ha de percebre el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar al 100% de la seva retribució salarial total.
2. En els casos d'incapacitat temporal (IT) per accident laboral, per malaltia professional o malaltia comuna amb intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització, l'empresa o entitat ha d'abonar al treballador el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar el 100 % de la seva retribució salarial total durant un màxim de 18 mesos.

## Article 90

### Maternitat, Paternitat i Risc durant l'embaràs

#### 1. Maternitat

a. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, ininterrompudes, ampliables en supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer-ne ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que restes del període de suspensió, computat des de la data del

CVE-DOGC-A-15187029-2015

part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort de l'infant, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

b. Malgrat tot l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

c. En el cas que la mare, no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, el qual serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'apartat següent.

d. En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o en defecte d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

e. En els casos de parts prematurs amb manca de pes, i aquells altres que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies, com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

f. En els supòsits d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45,1.d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió, produirà els seus efectes a elecció del treballador, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

g. En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

h. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les quals corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiple.

i. En el supòsit de discapacitat del filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte, que es refereix aquest apartat, tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, i que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, i sempre de forma ininterrompuda.

j. Els períodes als quals es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors/res afectats, respectant, en tot cas, la voluntat del treballador/a.

k. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

## 2. Paternitat

a. En els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment, d'acord a l'article 45.1d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant el període que legalment s'estableix, ampliable en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill/a

b. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat, regulats en l'apartat 1 del present article.

c. En el supòsit de part, la suspensió i el permís correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'apartat 2. a del present article sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

d. El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-lo durant el període comprès des de la finalització de la llicència per naixement de fill/a, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

e. La suspensió del contracte i el permís que es refereix aquest apartat, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament. El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

### 3. Risc durant l'embaràs i la lactància natural

a. En cas d'embaràs o de lactància natural de les treballadores afectades per aquest Conveni, en les situacions de perill o risc, l'empresa, d'acord amb la treballadora i amb intervenció de la representació legal dels treballadors, establirà el canvi de lloc o centre de treball que no estigui conrindicat amb la seva situació i amb respecte de les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi.

b. El Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa o entitat valoraran què llocs de treball són considerats per a les treballadores embarassades o durant el període de lactància com de risc per a la seva salut.

c. En el cas que la treballadora es trobés en un lloc de risc i l'empresa o entitat no pogués minimitzar-ho o bé, oferir un lloc de treball alternatiu no conrindicat, no fos organitzativament possible, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. En aquest supòsit l'empresa o entitat es farà càrrec a través de la Mútua que en tingui contractada, de la tramitació de la corresponent suspensió de contracte amb reserva de lloc de feina amb el subsidi que per aquests casos estableix la normativa vigent.

d. Els/les treballadors/es es beneficiaran de qualsevol millora, en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte, en els supòsits en els quals es refereix aquest apartat, així com en els previstos en els apartats següents.

## Article 91

### Lactància

1. Els/Les treballadors/es per lactància d'un infant menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.

2. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'usdefruit del permís per maternitat en un període de 30 dies naturals.

3. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

4. El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció o acolliment múltiple.

## Article 92

### Fills amb discapacitat

Els treballadors/es amb fills/es amb discapacitat física i/o psíquica i/o sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tenen dret, amb el preavís oportú, a reducció de jornada i permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. La reducció de jornada de treball serà amb la disminució proporcional del salari. Els treballadors/es amb fills amb discapacitat física i/o psíquica i/o sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills/es. Així mateix, tenen dret a flexibilitat horària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla amb discapacitat rep atenció.

## Article 93

### Vestuari i material

CVE-DOGC-A-15187029-2015

1. L'empresa i/o entitat ha de proporcionar a tot el personal de serveis el vestuari i el material adequat per a realitzar les seves funcions, d'acord amb el pla de prevenció i avaluació de riscos laborals de cada empresa o entitat.

2. La roba de treball es readaptarà en els casos d'embaràs quan la seva evolució així ho aconselli.

#### Article 94

##### Assegurança de responsabilitat civil

1. Totes les empreses i/o entitats han de formalitzar una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest Conveni. Aquesta assegurança s'ha de prorrogar de forma automàtica i ha de tenir una quantia mínima de 600.000 euros, tret que per regulació especial, en funció de l'activitat, la llei n'imposi una altra de superior.

2. La pòlissa ha de preveure l'assistència jurídica gratuïta al treballador/a des del principi del litigi fins a la seva finalització, per al supòsit que li fos reclamada o pogués derivar-se responsabilitat civil contra el treballador/a per l'accident produït.

#### Article 95

##### Assegurança d'accidents

Totes les empreses i/o entitats han de formalitzar una assegurança que garanteixi durant tot el dia el personal inclòs en aquest Conveni. El capital assegurat en tots els casos ha de ser el que estableixi la normativa vigent en cada moment de regulació de les activitats de l'àmbit funcional del present Conveni.

#### Article 96

##### Jubilacions

Tot el personal pot jubilar-se tal com ho preveu la legislació vigent en cada moment.

#### Article 97

##### Seguretat, higiene i malalties professionals

1. Les empreses i/o entitats i el personal afectats pel present Conveni s'han de regir sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que estableix la Llei 31/95 de Prevenció de riscos laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

2. Tots els treballadors i treballadores tenen dret a l'examen de salut de caràcter voluntari que tindrà com a periodicitat l'establerta a l'avaluació de riscos laborals de l'entitat o empresa i en funció de cada lloc de treball, en el cas de les dones, ha d'incloure una mamografia a partir de cinc anys abans de l'edat en la qual aquest servei és prestat pels serveis públics de forma gratuïta. Per als homes, i sempre a petició d'aquests, s'inclourà una revisió urològica cinc anys abans de l'edat en la qual aquest servei és prestat pels serveis públics de forma gratuïta.

3. L'empresa o entitat ha de disposar d'aquell material higiènic-sanitari adequat en funció dels usuaris/es atesos (guants, màscares, etc.).

4. Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

5. En el supòsit que l'empresa o entitat en tingui coneixement, i respectant el dret a la intimitat, pel que fa a la informació dels usuaris, el personal amb atenció directa té dret a disposar d'aquelles dades d'especial significació que impliquin mesures preventives estrictes o que facilitin una intervenció pedagògic - terapèutica adient, tant en la dimensió individual com en la grupal.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

6. L'empresa o entitat ha de posar a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

7. És responsabilitat de l'empresa o entitat l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral i/o sexual del personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni, que siguin produïts pels clients d'aquestes.

8. Cada empresa o entitat afectada pel present Conveni haurà de realitzar una avaluació de riscos específics dels llocs de treball atenent les especials circumstàncies i característiques de la població a la qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del Conveni.

## Article 98

### Comitè de seguretat i salut

1. Es constituirà un Comitè de seguretat i salut en cada empresa o entitat amb una plantilla igual o superior a 50 treballadors/es, compostat, de forma paritària, pels Delegats/des de prevenció, d'una part, i per l'empresari/ària i/o els seus representants, d'altra.

## Capítol 13

### Disposicions addicionals

#### Disposició Addicional 1

##### Annexos

Formen part de les disposicions d'aquest Conveni els annexos següents:

Annex 1: Taules salarials

Annex 2. Formulari de consulta a la Comissió paritària del Conveni

Annex 3: Classificació de Grups Professionals i definició de llocs de treball

#### Disposició addicional 2

##### No difusió de dades personals

La difusió de dades personals estarà sotmesa a la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades.

## Capítol 14

### Disposicions finals

#### Disposició final 1

##### Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es puguin suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya; si s'opta per l'arbitratge, la resolució presa pel Tribunal Laboral de Catalunya és de compliment obligatori.

En tots els conflictes que es plantegin en el Tribunal Laboral de Catalunya, hi podran participar tots els sindicats i associacions empresarials que tinguin legitimació per a la negociació del Conveni.

CVE-DOGC-A-15187029-2015

## Annex 1

## Taules salarials

Durant el període comprés entre l' 1 de gener de 2011 i 31 d'agost de 2014, continuaran vigents i seran d'aplicació les taules salarials existents i publicades al DOGC número 5881 de 18/05/2011.

A partir d'1 de setembre de 2014, les taules salarials d'aplicació seran:

## Setembre 2014

Aplicable retroactivament des d'1 de setembre de 2014

GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SOU BRUT ANUAL	MENSUALITATS 14 PAGUES
I. PERSONAL DIRECTIU	Gerent/Director	24.198,08	1728,43
II. PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ	Cap de Departament	21.893,50	1563,82
	Director/a de programes, proj. i equip.	21.893,50	1563,82
	Coordinador/a projectes pedagògics i de ll.	20.741,21	1481,52
	Tècnic/a de gestió:		
	- Nivell A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.741,24	1481,52
	- Nivell B (Antic Titulat de Grau Mig)	19.358,46	1382,75
III. PERSONAL D'INTERVENCIÓ	Tècnic/a d'atenció especialitzada:		
	- Nivell A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.741,24	1481,52
	- Nivell B (Antic Titulat de Grau Mig)	19.358,46	1382,75
	Tallerista	19.458,97	1389,93
	Animador/a sociocultural	18.782,31	1341,59
	Informador/a Juvenil	18.782,31	1341,59
	Coordinador/a activitats	17.860,49	1275,75
	Monitor/a d'educació en el lleure	15.325,45	1094,68
IV. PERSONAL D'ATENCIÓ AL PÚBLIC	Informador/a	15.786,36	1127,60
	Controlador/a de sales	13.020,87	930,06
V. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	Agent comercial	15.325,45	1094,68
	Oficial administratiu/a	15.786,36	1127,60

CVE-DOGC-A-15187029-2015

	Auxiliar/ administratiu/a	14.634,08	1045,29
	Venedor/a d'entrades i reserva grups	14.634,08	1045,29
	Recepcionista/Telefonista	14.634,08	1045,29
VI. PERSONAL CUINA I SERVEIS GENERALS	Cuiner/a	16.225,39	1158,96
	Ajudant/a de cuina	15.022,40	1073,03
	Empleat/a de neteja	13.020,87	930,06
	Conductor/a	13.020,87	930,06
	Empleat/a de manteniment	13.020,87	930,06
	Porter/a / Zelador/a	13.020,87	930,06

A partir d'1 de gener de 2015 les taules salarials d'aplicació seran:

2015

Aplicables retroactivament des d'1 de gener de 2015

GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SOU BRUT ANUAL	MENSUALITATS 14 PAGUES
I. PERSONAL DIRECTIU	Gerent/Director	24.319,07	1737,08
II. PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ	Cap de Departament	22.002,97	1571,64
	Director/a de programes, proj. i equip.	22.002,97	1571,64
	Coordinador/a projectes pedagògics i de ll.	20.844,92	1488,92
	Tècnic/a de gestió:		
	- Nivell A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.844,95	1488,92
- Nivell B (Antic Titulat de Grau Mig)	19.455,25	1389,66	
III. PERSONAL D'INTERVENCIÓ	Tècnic/a d'atenció especialitzada:		
	- Nivell A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.844,95	1488,92
	- Nivell B (Antic Titulat de Grau Mig)	19.455,25	1389,66
	Tallerista	19.556,26	1396,88
	Animador/a sociocultural	18.876,22	1348,30

CVE-DOGC-A-15187029-2015

	Informador/a Juvenil *	18.876,22	1348,30
	Coordinador/a activitats	17.949,79	1282,13
	Monitor/a d'educació en el lleure	15.402,08	1100,15
IV. PERSONAL D'ATENCIÓ AL PÚBLIC	Informador/a	15.865,29	1133,24
	Controlador/a de sales	13.085,97	934,71
V. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	Agent comercial	15.402,08	1100,15
	Oficial administratiu/a	15.865,29	1133,24
	Auxiliar/ administratiu/a	14.707,25	1050,52
	Venedor/a d'entrades i reserva grups	14.707,25	1050,52
	Recepcionista/Telefonista	14.707,25	1050,52
VI. PERSONAL CUINA I SERVEIS GENERALS	Cuiner/a	16.306,52	1164,75
	Ajudant/a de cuina	15.097,51	1078,39
	Empleat/a de neteja	13.085,97	934,71
	Conductor/a	13.085,97	934,71
	Empleat/a de manteniment	13.085,97	934,71
	Porter/a / Zelador/a	13.085,97	934,71

\*El lloc de treball de informador/a Juvenil és de nova creació. Les empreses i entitats hauran d'adequar-se a aquest lloc de treball en els casos d'aquells treballadors/es que duguin a terme funcions coincidents amb la descripció del lloc de treball d'informador/a Juvenil, a partir de la data de signatura del present Conveni.

A partir d'1 de setembre de 2016 les taules salarials d'aplicació seran:

2016

Aplicables des d'1 de setembre de 2016

GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SOU BRUT ANUAL	MENSUALITATS 14 PAGUES
I. PERSONAL DIRECTIU	Gerent/Director	24.440,67	1745,76
II. PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ	Cap de Departament	22.112,98	1579,50
	Director/a de programes, proj. i equip.	22.112,98	1579,50
	Coordinador/a projectes pedagògics	20.949,14	1496,37



CVE-DOGC-A-15187029-2015

	i de ll.		
	Tècnic/a de gestió:		
	- Nivell A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.949,17	1496,37
	- Nivell B (Antic Titulat de Grau Mig)	19.552,53	1396,61
III. PERSONAL D'INTERVENCIÓ	Tècnic/a d'atenció especialitzada:		
	- Nivell A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.949,17	1496,37
	- Nivell B (Antic Titulat de Grau Mig)	19.552,53	1396,61
	Tallerista	19.654,05	1403,86
	Animador/a sociocultural	18.970,60	1355,04
	Informador/a Juvenil	18.970,60	1355,04
	Coordinador/a activitats	18.039,54	1288,54
	Monitor/a d'educació en el lleure	15.479,09	1105,65
IV. PERSONAL D'ATENCIÓ AL PÚBLIC	Informador/a	15.944,62	1138,90
	Controlador/a de sales	13.151,40	939,39
V. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	Agent comercial	15.479,09	1105,65
	Oficial administratiu/a	15.944,62	1138,90
	Auxiliar/ administratiu/a	14.780,79	1055,77
	Venedor/a d'entrades i reserva grups	14.780,79	1055,77
	Recepcionista/Telefonista	14.780,79	1055,77
VI. PERSONAL CUINA I SERVEIS GENERALS	Cuiner/a	16.388,05	1170,57
	Ajudant/a de cuina	15.173,00	1083,79
	Empleat/a de neteja	13.151,40	939,39
	Conductor/a	13.151,40	939,39
	Empleat/a de manteniment	13.151,40	939,39
	Porter/a / Zelador/a	13.151,40	939,39

## Annex 2

Formulari de consulta a la Comissió paritària del Conveni

A la Comissió paritària del III Conveni col·lectiu de Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya

CVE-DOGC-A-15187029-2015

<p>Consultant:</p> <p>(Nom, direcció y telèfon)</p> <p>a) Treballador/a (lloc de treball)</p> <p>b) Empresa o entitat (càrrec)</p> <p>c) Organització sindical (càrrec)</p>
<p>Empresa:</p> <p>(Nom, adreça i telèfon)</p>
<p>Activitat:</p> <p>(Principal, secundària)</p>
<p>Pertany a alguna Associació Empresarial:</p> <p>(Especificar a quina o quines)</p>
<p>Núm. treballadors/es:</p> <p>Núm. afectats/des:</p> <p>Categories:</p>
<p>Funcions que desenvolupen els afectats/des:</p> <p>(Especificar la activitat principal y la secundària)</p>
<p>Representants dels treballadors/es:</p> <p>Sindicats: SI: ___ NO: ___ CC.OO.: ___/___%</p> <p style="padding-left: 150px;">UGT: ___/___%</p> <p style="padding-left: 50px;">Altres: ___/___%</p>
<p>Descripció dels fets sobre els que versa la consulta:</p>
<p>Articles del Conveni que afecten a la consulta:</p>
<p>Existeix negociació en la empresa:</p> <p>(en caso afirmatiu exposar resumidament la postura de las partes)</p>
<p>Demanda concreta de resolució:</p>
<p>Documentació concreta que s'acompanya:</p> <p>(S'adjuntarà tota la informació que es consideri oportuna, que pugui contribuir a la resolució de la consulta y a provar els fets en que es basa la petició del consultant)</p>

Nota: Si en qualsevol quadre d'informació es necessites més espai, adjunti un full, senyalant el punt de referència al que es refereix.

Signat.

A.....,a.....de.20.....

## Annex 3

## Classificació de grups professionals i definició de llocs de treball

## Grups professionals i llocs de treball

## Grup 1. Personal directiu

Gerent-Director/a

## Grup 2. Personal de gestió i coordinació

Cap de departament

Director/a de programes, projectes i equipaments

Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure

Tècnic/a de Gestió (antic titulat/da grau mig i superior)

## Grup 3. Personal d'Intervenció

Tècnic d'atenció especialitzada (antic titulat/da grau mig i superior)

Tallerista

Animador/a sociocultural

Informador/a juvenil

Coordinador/a d'activitats

Monitor/a de lleure

## Grup 4. Personal d'atenció al públic

Informador/a

Controlador/a de sala

## Grup 5. Personal d'administració

Agent comercial

Oficial administratiu/va

Auxiliar administratiu/va

Venedor/a d'entrades i reserva de grups

Recepcionista/telefonista

## Grup 6. Personal de cuina i serveis generals

Cuiner/a

Ajudant de cuina

Empleat/da de neteja

Empleat/da de manteniment

Conductor/a

Porter/a-Zelador/a

## Descripció de llocs de treball

### Grup 1. Personal directiu

#### Gerent/Director/a.

És qui, al més alt nivell, assumeix objectius globals dintre de l'empresa o entitat i es responsabilitza d'ells, planificant, organitzant i dirigint el conjunt dels departaments i els programes. Formen part de les seves funcions l'anàlisi, la planificació, l'organització, l'execució i el control de les activitats a realitzar. Queda exclòs el personal d'alta direcció.

### Grup 2. Personal de gestió i coordinació

#### Cap de Departament.

És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles, té al seu càrrec la direcció i coordinació d'una àrea funcional o estratègica de l'empresa o entitat.

#### Director/a de programes, projectes i equipaments.

És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles, realitza i gestiona els programes, projectes i/o equipaments lúdics, educatius, socioculturals i de cultura de proximitat. Formen part de les seves funcions la elaboració de memòries, la gestió dels pressupostos i dels recursos humans adscrit als mateixos, a més de les relacions amb el client amb un alt grau d'autonomia.

#### Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure

Es qui supervisa els coordinadors/es dels diferents centres de treball i els projectes de la seva àrea assignada, dins del marc pedagògic establert per l'empresa i/o entitat. Fa també seguiment de contactes amb els clients, organitza reunions, controla i gestiona el material i elabora les memòries.

#### Tècnic/a de gestió

És qui, reunint els requisits de formació específics o l'habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de titulat de grau mig i superior \*\*.

### Grup 3. Personal d'Intervenció

#### Tècnic/a d'atenció especialitzada.

Es qui, reunint els requisits de formació específics o l'habilitació professional corresponent, està contractat per l'empresa per raó d'un títol que posseeix, per tal d'exercir exclusivament les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol, i té al seu càrrec el desenvolupament d'una funció tècnica especialitzada destinada a desenvolupar alguna de les activitats o serveis prestats per l'empresa o entitat. Correspon a les anteriors categories de titulat de grau mig i superior \*\*.

#### Tallerista

És qui, reunint la formació específica corresponent, dissenya i imparteix programes o activitats monogràfiques dintre del marc dels equipaments de cultura de proximitat, activitats escolars no reglades, projectes socioculturals i d'altres projectes assimilables.

#### Animador/a sociocultural

És qui, tenint la titulació de Tècnic Superior en Animació Sociocultural, formació equivalent o experiència acreditada, desenvolupa aspectes pràctics d'un programa o projecte, exercint la seva funció de dinamització, amb una visió global del medi en el que treballa que li permet planificar, gestionar i avaluar programes de desenvolupament comunitari dins del camp del lleure sociocultural i la cultura de proximitat.

#### Informador/a juvenil

És qui, reunint la formació específica corresponent, realitza tasques de documentació, recerca, classificació i difusió d'informació adreçada a la població jove, i assumeix, així mateix, l'atenció directa als usuaris, tot informant, orientant i assessorant, segons quina sigui la necessitat concreta. Realitza totes aquestes tasques

CVE-DOGC-A-15187029-2015

des de l'òptica de la dinamització i la comunicació, i assumeix la funció de responsable del centre d'informació juvenil quan n'és l'únic treballador. Té una visió global del medi en el que treballa, aspecte que li permet planificar, gestionar i avaluar programes socioculturals i promoure mitjans de comunicació adhoc en el marc de les polítiques de joventut.

#### Coordinador/a d'activitats

És la persona que, preferentment en disposició del Diploma de director/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil o de l'equivalent certificat de professionalitat i/o experiència acreditada, coordina i supervisa els equips de monitors/es en el conjunt de les seves tasques al centre de treball tenint-hi presència continuada.

#### Monitor/a d'educació en el lleure

És la persona que, preferentment en disposició del Diploma de monitor/a d'activitats d'educació en el lleure infantil i juvenil o de l'equivalent certificat de professionalitat i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament de programes, dins del marc pedagògic establert per l'activitat d'acord amb la legislació vigent, i desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels infants i joves, i té cura de l'ordre, seguretat, alimentació i neteja personal i esbarjos dels infants. Aquesta categoria és d'aplicació al personal comprès en les activitats dels serveis d'acollida, transport escolar, reforç a l'aula, menjadors escolars, programes i projectes en el medi natural, activitats extraescolars, esplais, tallers no socioculturals, colònies, aules d'estudi i d'altres assimilables dins i fora del marc escolar.

### Grup 4. Personal d'atenció al públic

#### Informador/a

És qui realitza activitats de divulgació, informació sociocultural i primera atenció als usuaris d'equipaments socioculturals o de cultura de proximitat o altres projectes assimilables.

#### Controlador/a de sala

Es qui té la funció d'orientar i organitzar la circulació dels visitants i usuaris de museus, centres expositius, de difusió del patrimoni i d'equipaments de cultura de proximitat. Assumeixen també el repartiment i distribució d'opuscles informatius, de material pedagògic, d'audioguies, i realitzen l'acompanyament de grups escolars i d'altra naturalesa. Participen en a recollida de dades per als estudis de públic i de satisfacció dels usuaris individuals i grupals. Aquest lloc de treball no inclou funcions de guia ni d'intervenció educativa.

S'entenen compresos en aquesta categoria aquelles persones que realitzen les tasques descrites per la categoria en exclusiva; si realitzen tasques pròpies de categories superiors, s'hauran d'aplicar les retribucions previstes per a les categories superiors.

### Grup 5. Personal d'Administració

#### Agent Comercial

És qui es dedica a la promoció i venda dels serveis de lleure educatiu i sociocultural de l'empresa o entitat, sota la supervisió del personal directiu.

#### Oficial administratiu/va

És la persona responsable de les tasques administratives i que pot assumir el comandament d'altres treballadors o auxiliars administratius. S'assimila a la categoria de comptable.

#### Auxiliar administratiu/va

És la persona que, sota les ordres del seu immediat superior, realitza funcions administratives.

#### Venedor/a d'entrades i reserva de grups

És qui té les funcions de venda d'entrades, publicacions, materials pedagògics o objectes de record, d'atenció telefònica i de concertació de visites de grups escolars o d'altra naturalesa per a les activitats que es realitzen en museus, centres expositius i de difusió del patrimoni i d'altres anàlogues.

#### Recepcionista/telefonista

CVE-DOGC-A-15187029-2015

És qui realitza tasques de recepció i burocràtiques que hi estan lligades en els centres de treball de l'empresa o entitat i atén de forma preferent la centraleta telefònica.

#### Grup 6. Personal de Cuina i serveis generals

##### Cuiner/a.

És l'encarregat de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la polidesa del local i estris de cuina i tenir cura de les normatives sanitàries vigents.

##### Ajudant de cuina

És qui, sota direcció i supervisió, participa en la preparació, elaboració i presentació dels aliments, i tasques derivades d'aquestes.

##### Empleat/da de neteja

És la persona que realitza la neteja de les zones assignades.

##### Empleat/da de manteniment

És qui, amb experiència i/o titulació específica requerida per la legislació vigent, desenvolupa les funcions revisió, control, reparació i conservació dels diferents elements físics i instal·lacions de l'immoble o centre de treball.

##### Conductor/a

És qui, proveït de permís de conduir de la classe corresponent, té encomanada la conducció de vehicles, així com la periòdica revisió i atenció als seus elements tècnics per garantir-ne el normal i correcte funcionament.

Porter/a-zelador/a: és la persona que realitza les següents tasques: neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada; vigilància de les dependències i control d'entrades i sortides de personal; obertura i tancament puntuals d'accessos a les instal·lacions que li són assignades; conservació de l'ordre, atenció, recepció i distribució de lliuraments, avisos i comunicacions físiques; i atenció i vigilància del normal funcionament de comptadors, motors de calefacció i altres instal·lacions o equips equivalents.

\*\* Els llocs de treball de Tècnic/a de gestió i Tècnic/a d'atenció especialitzada, durant la vigència d'aquest Conveni, conservaran cada un d'ells dos nivells salarials diferents, equiparables a la diferenciació retributiva existent en el Conveni anterior respecte les categories de titulat/da de grau mig i titulat/da de grau superior.

Equivalència entre categories existents i nous grups professionals/llocs de treball

Taula d'equivalència de categories i grups professionals/llocs de treball

GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	CATEGORIA ANTERIOR CONVENI
I. PERSONAL DIRECTIU	Gerent/Director	Gerent/Director
II. PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ	Cap de Departament	Cap de Departament
	Director/a de programes, proj. i equip.	Director/a de programes, proj. i equip.
	Coordinador/a projectes pedagògics i de ll.	Coordinador/a projectes pedagògics i de ll.
	Tècnic/a de gestió:	
	- Nivell A	Titulat/da de Grau Superior

CVE-DOGC-A-15187029-2015

	- Nivell B	Titulat/da de Grau Mig
III. PERSONAL D'INTERVENCIÓ	Tècnic/a d'atenció especialitzada:	
	- Nivell A	Titulat/da de Grau Superior
	- Nivell B	Titulat/da de Grau Mig
	Tallerista	Tallerista
	Animador/a sociocultural	Animador/a sociocultural
	Informador/a Juvenil	----- *
	Coordinador/a activitats	Coordinador/a activitats
	Monitor/a d'educació en el lleure	Monitor/a d'educació en el lleure
IV. PERSONAL D'ATENCIÓ AL PÚBLIC	Informador/a	Informador/a
	Controlador/a de sales	Controlador/a de sales
V. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	Agent comercial	Agent comercial
	Oficial administratiu/a	Oficial administratiu/a
	Auxiliar/ administratiu/a	Auxiliar/ administratiu/a
	Venedor/a d'entrades i reserva grups	Venedor/a d'entrades i reserva grups
	Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/Telefonista
VI. PERSONAL CUINA I SERVEIS GENERALS	Cuiner/a	Cuiner/a
	Ajudant/a de cuina	Ajudant/a de cuina
	Empleat/a de neteja	Empleat/a de neteja
	Conductor/a	Conductor/a
	Empleat/a de manteniment	Empleat/a de manteniment
	Porter/a / Zelador/a	Porter/a / Zelador/a

\* El lloc de treball de Informador/a Juvenil és de nova creació. Les empreses i entitats hauran d'adequar -se a aquest lloc de treball en els casos d'aquells treballadors/es que duguin a terme funcions coincidents amb la descripció del lloc de treball d'Informador/a Juvenil, a partir de la data de signatura del present Conveni.

(15.187.029)