

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/1528/2015, de 25 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del III Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016 (código de convenio núm. 79002295012003).**

Visto el texto del III Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016, suscrito en fechas 10 de marzo de 2015 y 22 de mayo de 2015, por la parte empresarial por los representantes de la Confederació Patronal del Tercer Sector social de Catalunya (La Confederació), l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC) y l'Associació de Cases de Colònies i Albergs de Catalunya (ACCAC), y por la parte social por los representantes de las Federacions d'Educació i Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (FE-CCOO i FSC-CCOO) y la Federació de Serveis de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeS UGT), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 25 de junio de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

III Convenio colectivo del sector del ocio educativo sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016

Artículo preliminar

Determinación de las partes

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales, LA CONFEDERACIÓ Patronal del Tercer

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Sector Social de Cataluña, la Associació Catalana d' Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC), la Associació de Cases de Colònies i Albergs de Catalunya (ACCAC), de una parte, y las organizaciones sindicales, las Federaciones de Educación y Servicios a la Ciudadanía de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (FE-CCOO y FSC-CCOO) y la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores de Cataluña (FeS UGT), por otro.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negocial suficiente para concertar el Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el art. 9.3 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial

Este Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad autónoma de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades privadas que tengan como actividad principal la prestación de servicios de ocio educativo y sociocultural, consistente en actividades complementarias a la educación formal que con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona, comprende las siguientes actividades:

- a. Actividades de educación en el tiempo libre dentro o fuera del marco escolar: de guardia y custodia en período de transporte escolar, actividades de mediodía, de comedor, de patio y extraescolares.
- b. Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales, tanto de equipamientos como de programas sociales y culturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, bibliotecas, salas de lectura, servicios de información juvenil, ludotecas, centros infantiles, semanas culturales, exposiciones, actividades de dinamización del patrimonio, talleres socioculturales
- c. Casas de colonias, y albergues infantiles y juveniles, actividades y programas de educación medioambiental, y centros de vacaciones, y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y eventos de acción sociocultural y de educación en el tiempo libre y para todas las edades.

2. Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas de las empresas dedicadas a la prestación de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio.

3. La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Artículo 3

Ámbito temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor el mismo día que se presente al Departamento de Empresa y Empleo de la Generalidad de Cataluña. Los aspectos económicos entran en vigor a partir del 1 de septiembre de 2014.

2. El período de vigencia de este Convenio es hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en la que, si no ha sido denunciado, se entenderá que se va prorrogando año por año. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo con una antelación de máximo dos (2) meses antes del vencimiento de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas. La tramitación de la denuncia deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores.

3. Denunciado el Convenio, las partes negociadoras se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no

CVE-DOGC-B-15187029-2015

superior a un (1) mes a la fecha de la recepción de la comunicación de denuncia.

4. Hasta la firma del nuevo Convenio, mantendrá su vigencia el anterior.
5. Las tablas salariales corresponderán a las especificadas en el anexo 1.

Artículo 4

Ámbito personal

1. Este Convenio regula las relaciones laborales de las empresas o entidades incluidas en su ámbito funcional y territorial con la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras, con excepción expresa del personal de alta dirección, que se rige por sus propias disposiciones legales y contractuales.
2. En todo lo no previsto, se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 5

Concurrencia de convenios

1. Se estará a lo establecido por el Estatuto de los trabajadores en cada momento.
2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimo.
3. Asimismo, se deben considerar nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio ..

Artículo 6

Registro

Si la autoridad de trabajo, en uso de sus atribuciones, envía al Juzgado Social alguno de los acuerdos o artículos porque no los considera legales, el acuerdo o artículo en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este Convenio deberán reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde el momento en que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos y artículos continuarán siendo de aplicación.

Artículo 7

Garantía "ad personam"

1. Se respetarán ad personam, como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo que eran vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio cuando, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.
2. La garantía "ad personam" no es absorbible ni compensable con los incrementos que se puedan producir en el futuro.

Artículo 8

Garantía de las condiciones más beneficiosas

1. Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente o colectivamente entre empresarios/as y trabajadores/as que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio se respetarán íntegramente.
2. Por lo tanto, y sin perjuicio de lo convenido, los firmantes acuerdan que durante la vigencia de este Convenio colectivo se deben respetar las materias y otros derechos, usos y costumbres, y específicamente en materia de complementos de incapacidad temporal, que hasta ese momento disfrutaba el personal incluido

dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 9

Comisión paritaria

1. Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
2. Esta Comisión paritaria está integrada por 6 miembros de cada una de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y 5 miembros por parte de ACELLEC, 5 miembros por parte de la Confederación y 2 miembros por parte de ACCAC, por la parte patronal.
3. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.
4. Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las que legalmente estén vigentes en cada momento y específicamente las siguientes:
 - a. Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
 - b. Intervenir, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con la audiencia previa de ambas partes y antes de 10 días desde la recepción del conflicto.
 - c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado, con especial atención a la aplicación de la jornada irregular recogida en el artículo 50 del presente Convenio.
 - d. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes
 - e. Conocer los Convenios o pactos de ámbito inferior al presente convenio colectivo a efectos meramente informativos. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.
 - f. Defender los intereses del sector del ocio educativo y sociocultural ante terceros y/o potenciales amenazas que puedan poner en riesgo totalmente o parcialmente la actividad desarrollada o que la puedan perjudicar. A tal efecto, la Comisión paritaria tendrá que reunirse obligatoriamente en sesión extraordinaria siempre que una de las representaciones patronales o sindicales apele a este precepto haciendo constar la motivación que lo determina. El conjunto de la Comisión paritaria estará obligada a abordar el motivo de la interpelación y, siempre que haya consenso o pacto, a actuar según los términos acordados
 - g. Emitir dictamen en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los períodos de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores o inaplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del mismo texto legal.
 - h. Los acuerdos que adopten las empresas con la representación legal de los trabajadores, las secciones sindicales y / o con comisiones de trabajadores creadas al efecto de acuerdo con los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y inaplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio colectivo, deberá ser notificado a la Comisión paritaria.
 - i. El ejercicio de las funciones anteriores no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.
5. Domicilio
 - a. La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Vallirana 69 bajos 2ª. Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, previo acuerdo de la misma.
 - b. Aun así los trabajadores / as y las empresas o entidades interesadas pueden dirigir sus comunicaciones al domicilio arriba mencionado, sede de ACELLEC.
6. Remisión de cuestiones a la Comisión
 - a. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria todas las dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y la aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

b. Se debe procurar que, para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

c. Para la remisión de las consultas a la paritaria, se utilizará el modelo adjunto en el anexo 2 de este Convenio

7. Acuerdos

a. Los acuerdos se tomarán mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requiere para la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

8. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las organizaciones sindicales o patronales que hayan firmado el Convenio.

9. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

10. Para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir a la Comisión paritaria, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña incluyendo en este sometimiento el caso específico de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

11. Las resoluciones de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio colectivo tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio colectivo.

Artículo 10

Comisión paritaria Sectorial de Salud Laboral

1. El conjunto de actuaciones de esta Comisión paritaria deben estar destinadas fundamentalmente a definir prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos en las empresas del sector.

2. En el término de 6 meses desde la firma del presente Convenio, se procederá a constituir la Comisión paritaria Sectorial de Seguridad y Salud que estará integrada por 8 miembros de la representación empresarial (3 ACELLEC, 3 La Confederación y 2 ACCAC) y por 8 miembros de la representación sindical (4 CCOO y 4 UGT) firmantes del Convenio. Podrán incorporarse a las reuniones de esta Comisión, con voz, pero sin voto, como asesores, dos personas por cada una de las dos representaciones que integran esta Comisión.

3. En el acto de su constitución se procederá a la elección de una secretaria permanente de ésta, la designación del domicilio donde esta Comisión podrá recibir notificaciones oficiales, y la elaboración de su reglamento interno de funcionamiento.

4. La Comisión se reunirá con una periodicidad de dos meses o a instancia de parte.

5. En cada reunión de la Comisión, y de entre sus integrantes con voz y voto, se elegirá una persona que modere los debates.

6. Los miembros de esta Comisión ejercerán la representación que ostentan por el período de vigencia de este Convenio colectivo, si bien, tal representación quedará prorrogada hasta la consecución del acuerdo que permita la firma del nuevo Convenio.

7. Podrá la Comisión paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, en el acto de su constitución, nombrar un número igual de suplentes, que sustituirán a los titulares en casos de ausencia o dimisión, en los términos en que se recoja en el su reglamento interno.

8. Sus funciones serán las siguientes:

a. Representar al sector del Ocio Educativo y Sociocultural ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, siendo su interlocutor válido, y, en consecuencia, promoviendo acciones concretas y proyectos para el sector en todas las materias que son propias de su competencia.

b. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio en materia de Seguridad y Salud, y, en su caso, remitir a la Comisión paritaria de Interpretación, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, acompañando, si procede, el correspondiente informe.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

- c. Emitir informes, por iniciativa propia, o por solicitud de parte, en temas de su competencia
- d. Elaborar propuestas y medidas que provoquen la reducción de los accidentes, la detección de enfermedades profesionales o riesgos para la salud, en un sentido amplio, incorporando los riesgos psicosociales y su relación con la organización del trabajo.
- e. Realizar una memoria anual sobre la situación de la prevención de los riesgos laborales, la seguridad y la salud en el sector del ocio educativo y sociocultural, si fuese necesario.
- f. Elaborar el catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- g. Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquiera de las partes.
- h. Actuar como organismo de apoyo al Tribunal Laboral de Cataluña en materias de salud y trabajo.
- i. Analizar la siniestralidad del sector.
- j. Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, y las modificaciones que sobre el mismo hayan de realizarse, ya sea por el propio desarrollo de la Fundación o por las propias necesidades de la Comisión, así como aprobar su propio plan de trabajo.
- k. En general, cualquier otra que sea necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones.

Capítulo 2

La organización del trabajo

Artículo 11

Facultades y responsabilidades

1. La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa o entidad, por medio de sus órganos de Dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores/as.
2. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta o emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 12

Normas para su desarrollo

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes, a título enunciativo:

1. La adjudicación de la tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
2. La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador/a, y en general, para todo el personal de la empresa o entidad.
3. La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
4. La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros o espacios físicos de trabajo, y las necesidades estrictas del servicio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones que establecen los artículos 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de este Convenio.

Artículo 13

Movilidad funcional

CVE-DOGC-B-15187029-2015

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios del sector de Ocio educativo y sociocultural.

1. Ejercerán de límite para la movilidad funcional, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador o trabajadora, así como el respeto a su dignidad y a las retribuciones, como mínimo, que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior al objeto de la movilidad.
2. Cuando la movilidad se produzca a un puesto de trabajo de mejor retribución se abonará conforme a este último.
3. A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada y el trabajador tenga el nivel de formación, cualificación profesional o experiencia profesional acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo.
4. A los trabajadores/as si realizan tareas propias de categorías superiores se deberán aplicar las retribuciones previstos para las otras categorías superiores.
5. La empresa o entidad deberá notificar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución, siempre que sea posible. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, podrán recabar información sobre las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa o entidad en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas y entidades a facilitar la.

Artículo 14

Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género

1. La víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa o entidad tenga vacante. En un tal supuesto, la empresa o entidad estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en este momento o las que se pudieran producir en el futuro.
2. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.
3. En consideración a estas razones, la cobertura de las vacantes se hará dentro del grupo profesional a menos que haya un acuerdo entre las partes interesadas, de lo que hay que informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 15

Polivalencia funcional

La polivalencia funcional es una de las características de la prestación de servicios del sector de Ocio educativo y sociocultural.

1. Se entiende por polivalencia funcional la posibilidad de que una misma persona ejerza por contrato funciones de dos o más puestos de trabajo diferentes.
2. Las retribuciones en situación de polivalencia funcional será proporcional a la jornada pactada para cada puesto de trabajo.

Artículo 16

Traslados, movilidad geográfica

La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa o entidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros y/o servicios. En tal supuesto, la empresa o entidad estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en este momento o las que se pudieran producir en el futuro.
2. El traslado o el cambio de servicio tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa o entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período o sus prórrogas dictadas por el juzgado, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
3. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, por los servicios sociales de atención o servicios de salud, judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 18

Movilidad geográfica para reagrupamiento familiar

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa o entidad, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo servicio al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

Capítulo 3

Clasificación del personal

Artículo 19

Clasificación del personal

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo quedará integrado dentro de alguno de los grupos profesionales y con la asignación a un puesto de trabajo, de conformidad con su titulación, experiencia o acreditación profesional y la tarea que realiza en el centro o espacio físico de trabajo, según se detalla en el anexo 3.

Artículo 20

Puestos de trabajo

1. Las definiciones correspondientes a los diferentes puestos de trabajo son las que figuran en el Anexo 3, que forma parte integrante de este Convenio.
2. Se definen las funciones básicas de los puestos de trabajo con carácter general. Las funciones específicas de los puestos de trabajo vendrán determinadas por el Catálogo de Cualificaciones Profesionales del Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales, o en su defecto por el Catálogo Nacional de cualificación Profesionales del Instituto Nacional de cualificación Profesionales.
3. Las empresas o entidades vienen obligadas a realizar las nuevas contrataciones cumpliendo lo estipulado en este Convenio colectivo a partir de la publicación del mismo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sin embargo no comportan la obligación de tener -las provistas todas.
4. Las empresas o entidades afectadas por este Convenio colectivo deberán adecuar las antiguas categorías profesionales a los nuevos puestos de trabajo definidos por los servicios a los que se dediquen.
5. Las empresas o entidades reconocerán las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral para su acreditación de cara a la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad, de conformidad con

CVE-DOGC-B-15187029-2015

el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009 en BOE de 25 de agosto.

6. Asimismo, la Comisión paritaria de homologar todos los grupos profesionales no previstos en este Convenio.

Capítulo 4

Contratación, periodo de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 21

Contrato indefinido

1. El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes.
2. El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Artículo 22

Contrato de interinidad

1. El personal interino es el contratado para sustituir al personal de la empresa o entidad durante sus ausencias, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia forzosa o cualquier otra causa que obligue a la empresa o entidad a reservar plaza del trabajador / a ausente.
2. Se debe especificar en el contrato el nombre del trabajador / a sustituido y la causa de la sustitución.
3. En los contratos de interinidad por suplencia de un trabajador / a en situación de incapacidad temporal que cesen por resolución definitiva del contrato, el interino / a pasa a ocupar el puesto con el mismo carácter y las mismas condiciones laborales y económicas, salvo los complementos ad personam que el trabajador / a sustituido tenía reconocidos.
4. Los contratos de interinidad o de sustitución no pueden extinguirse al inicio de los periodos vacacionales si no se reincorpora la persona sustituida.

Artículo 23

Contrato de prácticas

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas según la legislación vigente debe tener los mismos derechos, excepto los económicos, que los especificados para los trabajadores/as de la misma categoría, con las siguientes mejoras:

1. Las retribuciones no pueden ser inferiores al 85% de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo.
2. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año o un curso escolar.
3. Ningún trabajador/a no puede ser contratado en esta modalidad si ya ha sido contratado antes, en la misma empresa o entidad o en una diferente, en virtud de la misma titulación.
4. El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2 o un Ciclo Formativo de grado medio o superior, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
5. Si al final del contrato el trabajador/a continuase en la empresa o entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa o entidad.
6. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

cursados.

Artículo 24

Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

1. La edad de los trabajadores para poder contratar bajo esta modalidad será la establecida legalmente en cada momento.
2. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de un año o curso escolar.
3. Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador/a no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa o entidad salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de diferente calificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la misma empresa o entidad por tiempo superior a doce meses.
4. El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a ejercer y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a este puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 25 por 100 de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
5. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa o entidad deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
6. A la finalización del contrato, el empresario tendrá que entregar al trabajador un certificado en el cual conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.
7. Las retribuciones no pueden ser inferiores al 85% de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo para el que se realiza la formación, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
8. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, determinadas por la normativa legal vigente.

Artículo 25

Contrato eventual por circunstancias de la producción

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, y dada la especial naturaleza de los servicios prestados por las empresas o entidades afectadas por el presente Convenio, así como el sector de mercado al que se dirige, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 8 meses dentro de un período de 12 meses.
2. Esta modalidad contractual se puede realizar siempre que el número de nuevas contrataciones temporales sea inferior al 30% del personal que preste servicios, con cualquier modalidad contractual, en el centro de trabajo de que se trate.
3. A estos efectos, el mencionado porcentaje toma como referencia el volumen de empleo de la empresa o entidad o, en su caso y preferentemente, del centro de trabajo, puesto en relación con el número de trabajadores empleados en el mismo periodo de tiempo que el año anterior.

Artículo 26

Contrato de obra o servicio determinado

Sin perjuicio de la contratación a través de otras modalidades temporales, las partes firmantes de este Convenio, en uso de las prerrogativas concedidas por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, han acordado identificar aquellos trabajos que con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa o entidad pueden cubrirse con este tipo de contratos

En este sentido, se pueden hacer contratos de obra o servicio determinado en los siguientes supuestos:

1. Para la realización de actividades que se concreten en el desarrollo y la aplicación de un proyecto concreto del ocio educativo de carácter puntual, tal como:

- a. Actividades singulares (salidas culturales, acampadas, actividades de vacaciones, programas socioculturales específicos y actividades análogas).
- b. Talleres de grupos reducidos o específicos.
- c. Semanas blancas.

2. Cuando los servicios prestados tengan su origen en un primer contrato privado y su plazo de ejecución inicial no supere los 13 meses de trabajo efectivo en un plazo de 18 meses naturales o cuando deriven de la contratación pública, ya sea ésta mediante concurso, Convenio o adjudicación directa, y su plazo de ejecución inicial no supere los 24 meses de trabajo efectivo en un plazo de 36 meses naturales. Esto, en el bien entendido que, si por razón de las prórrogas que puedan concertarse (expresa o tácitamente) se supera esta limitación temporal, el contrato será indefinido con carácter general. La misma situación se produce en los supuestos que opere la subrogación prevista en el artículo 38 del presente Convenio.

3. Cuando finalicen contratos privados o contratos públicas actuales que estén vigentes cuando entre en vigor el presente Convenio, los trabajadores que no sean susceptibles de ser contratados de forma fija o subrogados por falta de continuidad de su actividad deben tener preferencia para ser recolocados en vacantes que se puedan producir o en nuevos proyectos de la empresa, en las mismas condiciones laborales que tienen actualmente o mejoradas en los aspectos que para la aplicación del presente Convenio sean más beneficiosos, siempre que reúnan las condiciones de titulación y de capacidad requeridas.

Artículo 27

Modalidad fijos discontinuos

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los trabajadores, las empresas pueden contratar trabajadores con esta modalidad de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, para la realización de trabajos que no se realicen en fechas ciertas.

2. Los trabajadores contratados con esta modalidad contractual serán llamados, según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa o entidad cada vez que se produzca el supuesto de actividad del párrafo anterior.

3. La llamada del trabajador debe hacerse al menos 15 días antes del inicio del servicio.

4. Si un trabajador es llamado para prestar un servicio con esta modalidad contractual por un periodo inferior a 15 días, los gastos de desplazamiento entre su domicilio y el centro de trabajo van a cuenta de la empresa o entidad y se concretan en el importe del billete ordinario tren o autobús de línea regular más una cantidad en concepto de dieta de 7 euros si la jornada es partida, a menos que estos servicios sean proporcionados por la empresa o entidad.

Artículo 28

Contrato de jubilación parcial y de relevo

Se pueden hacer contratos de jubilación parcial y de relevo según la legislación vigente.

Artículo 29

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Condición de fijos

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo fijado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 30

Forma del contrato

1. El contrato se formalizará, en todos los casos, por escrito, y se adecuará a lo que está previsto en la legislación vigente en cuanto al control de la contratación.
2. En todos los casos, una de las copias básicas del contrato debe estar a disposición de la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 31

Periodos de prueba

1. El personal de nuevo ingreso en la empresa o entidad, si no hay pacto en contrario, se somete a un período de prueba que se formalizará por escrito y que no puede exceder de lo que indica la tabla siguiente:
 - a. Personal comprendido en el grupo 1: seis meses.
 - b. Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.
 - c. Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6: un mes
2. Las conversiones de contratos temporales a indefinidos no generan período de prueba.
3. Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa o entidad, que la de abonar los salarios devengados durante el período trabajado.

Artículo 32

Cobertura de vacantes

1. Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, ya sean fijos como si son eventuales.
2. En caso de igualdad de condiciones, la antigüedad dará preferencia para el puesto de trabajo.

Artículo 33

Igualdad y no discriminación

En todos los aspectos del proceso productivo y de prestación de servicios, la empresa o entidad debe respetar y hacer respetar el principio de igualdad de trato y debe evitar cualquier discriminación por razón de edad, disminución, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a los sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa o entidad y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente, serán aplicables en el ámbito de la empresa o entidad, sin perjuicio de lo antes indicado.

Se debe respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa o entidad, sea hombre o mujer, establecido en el artículo 34 del presente Convenio.

Artículo 34

Plan de igualdad

CVE-DOGC-B-15187029-2015

1. Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa o entidad, negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afecta a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a. Objetivo general

1. Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa o entidad.

b. Objetivos específicos

1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa o entidad.
2. Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
3. Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
4. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde haya una menor representatividad.
5. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
6. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de los que se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
7. Garantizar un sistema retributivo, para todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
8. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
9. Prevención del acoso.
10. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa o entidad.

2. El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

- a. Estructura de la plantilla.
- b. Contractación.
- c. Segregación ocupacional.
- d. Promoción.
- e. Formación.
- f. Retribución.
- g. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- h. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- i. Sensibilización y comunicación.

3. El Plan debe hacerse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

- a. Análisis: La empresa o entidad deberá facilitar los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada para poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.
- b. Diagnóstico: Alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
- c. Definición de medidas a tomar: Se definirán las medidas a tomar en las diferentes materias que se deben desarrollar en este Plan.
- d. Aplicación / ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

e. Seguimiento y evaluación: Se creará la Comisión de Igualdad la misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa o entidad, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo, todo ello con el fin de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Artículo 35

Reserva de plazas para personas con discapacidad

1. En materia de contratación estará a lo establecido en el RDL 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
2. Toda empresa o entidad que disponga de una plantilla de más de 50 trabajadores/as, tendrá la obligación de reservar el 2% de las plazas laborales a trabajadores/as discapacitados/as. El cómputo mencionado se calculará sobre el total de la plantilla de la empresa o entidad independientemente del número de centros de trabajo de aquellas.
3. En caso de no poder cumplir con esta situación podrá acogerse a las medidas alternativas que contempla la norma, siempre que la empresa o entidad disponga de la preceptiva autorización al efecto por parte de la autoridad laboral correspondiente.
4. En periodo anual, como mínimo, deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores/as cualquiera de estas acciones.

Artículo 36

Finalización de la relación laboral

1. La empresa o entidad, en contrataciones temporales superiores a 6 meses, deberá preavisar al trabajador/a con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral.
2. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso, con el límite del número de días de preaviso.
3. Los casos de despido se comunicará a la representación legal de los trabajadores/as dentro de un período de dos días hábiles posteriores a la fecha de comunicación.

Artículo 37

Cese voluntario

1. El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa o entidad, está obligado/a a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso:
 - a. Personal comprendido en el grupo 1: dos meses
 - b. Personal comprendido en el grupo 2: un mes
 - c. Personal comprendido en los grupos 3, 4, 5 y 6: quince días (excepto para el puesto de trabajo de técnico de gestión especializada, que es de un mes)
2. El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso
3. En el caso de que las pagas extraordinarias sean prorrateadas y las vacaciones a las que tenía derecho el trabajador/a, hayan sido disfrutadas, no se podrá descontar de su mensualidad ninguna cantidad en concepto de incumplimiento de preaviso.

Artículo 38

Derecho de subrogación

CVE-DOGC-B-15187029-2015

1. El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente Convenio y sus clientes comporta que la nueva empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, ya sea pública o privada, se subrogue en los derechos y obligaciones que el anterior tenía respecto a sus trabajadores y socios cooperativos, en el centro de trabajo que se vea afectado.
2. A los representantes legales de los trabajadores se les dará la posibilidad de continuar en la misma empresa o entidad, siempre que haya vacante y pueda cubrirla con su perfil profesional.
3. La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio informará a los trabajadores y trabajadoras, a subrogar, sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio.
4. En el momento de efectuar la subrogación, el cesante debe realizar y abonar la liquidación individual de partes proporcionales y haberes devengados a cada uno de los subrogados.
5. En caso de que el trabajador/a tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le permitirá el disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.
6. La empresa saliente abonará a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores subrogados y su cotización.
7. El nuevo titular no tiene obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador/a que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización del anterior contrato, servicio o titularidad, salvo que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumaría el tiempo prestado en la concesionaria inmediatamente anterior.
8. En caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador/a haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la empresa.
9. Si en el centro o espacio físico de trabajo prestan sus servicios trabajadores con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior serán los inmediatamente anteriores a la suspensión de los sus respectivos contratos.
10. Se entienden como tiempo de servicio los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.
11. La empresa o entidad saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en cualquier caso, antes de traspasar el servicio, debe entregar a la empresa o entidad entrante, o al empresa o entidad que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en el que se recojan los datos siguientes::
 - a. Número de trabajadores en plantilla con identificación del tipo de contrato.
 - b. Lista de trabajadores con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.
 - d. Pactos existentes propios y subrogados.
 - e. Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador/a, así como cualquier modificación efectuada en los cuatro meses últimos, con la justificación de esta.
 - f. Salarios pactados superiores al Convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos cuatro meses. En cualquier caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos cuatro meses, siempre que éstos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación de los trabajadores.
 - g. Calendario de vacaciones
 - h. Datos disponibles de contacto de los trabajadores y número de cuenta bancaria.
 - i. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
 - j. El documento se debe acompañar de las fotocopias siguientes:
 - k. Libro de visitas del centro.
 - l. Hojas de salarios de los últimos seis meses.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

m. Recibo de liquidación de partes proporcionales.

n. Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.

12. La empresa saliente y la entrante entregarán la información indicada en los párrafos anteriores, a los representantes legales de los trabajadores.

13. De cada trabajador/a temporal que se traspase debe facilitarse, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal, si había habido, así como liquidaciones, altas y bajas en la Seguridad Social entre contratos.

14. La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa o entidad saliente incumpla manifiestamente lo establecido en los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores continuarán en la empresa saliente, que deberá facilitarles otro puesto de trabajo si los hay.

15. La empresa o entidad saliente informará al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

16. El personal que debe ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, facilitará al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

17. En caso de que haya en la plantilla afectada impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la empresa o entidad saliente u otras anteriores, los trabajadores deben ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio que la responsabilidad por tales impagados o descubiertos continúe siendo de la empresa saliente. En todo caso, la empresa o entidad infractora debe responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

18. En caso de que el cliente decida unilateralmente cerrar o autogestionar el servicio de manera provisional o definitiva, siempre que pase a prestarlo con sus propios trabajadores, la empresa o entidad que esté prestando el servicio no deberá asumir el personal destinado de dicho servicio. Sin embargo, si posteriormente la empresa principal decide volver a externalizar el servicio y lo hace en el plazo de un año desde la decisión anterior, los trabajadores de la empresa saliente serán subrogados por la entrante, o la entrante abonará a la saliente las indemnizaciones que la saliente hubiera tenido que abonar por causa de extinción de contrato de los trabajadores que no hayan sido subrogados.

19. No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa.

20. Tanto la empresa o entidad entrante como la saliente comunicarán a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la ejecución de la subrogación en el momento en que tenga conocimiento, así como entregar toda la documentación que se considere oportuna y necesaria en relación a la subrogación.

Capítulo 5

Régimen de retribuciones

Artículo 39

Estructura salarial

Todo el personal afectado por este Convenio debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos:

1. Retribución mensual del trabajador/a fijada en función de los grupos y de los puestos de trabajo a la que pertenece y los complementos personales que le correspondan.
2. Las hojas de salario deben ser entregados a los trabajadores en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha que realmente corresponde a la hoja salarial, por procedimientos habituales o por sistemas telemáticos.
3. Los pagos de salarios deben hacerse efectivos, con carácter general, el día 30 de cada mes vencido. Excepcionalmente, por razones debidamente justificadas y previa información a los representantes legales de los trabajadores, el pago de salarios se podría abonar como máximo el día 5 del mes siguiente.

Artículo 40

Complemento plus de descanso intersemanal y festivo

1. El personal que haya de prestar servicios los días de su descanso semanal y los festivos, se le abonará un complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo, equivalente al incremento del 60% del salario base para cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio otro día fijado de común acuerdo entre la empresa o entidad y el trabajador/a.
2. Si la jornada de trabajo en día festivo establecido en su calendario laboral o descanso semanal obligatorio, fuera inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción con las horas efectivamente trabajadas.
3. Este complemento no será de aplicación para los trabajadores / as contratados específicamente para servicios con cobertura que abarque los días festivos o de fin de semana, siempre y cuando disfruten de su descanso semanal correspondiente.

Artículo 41

Complemento de responsabilidad

1. Se establece con el fin de remunerar aquellos trabajadores que, con la categoría de monitor, tengan a su cargo 3 monitores o menos.
2. Únicamente se percibirá durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo de las características mencionadas, en cuantía del 15% de su salario base.

Artículo 42

Complemento de disponibilidad

1. Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores/as cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas.
2. Este complemento será abonado en consideración a su especial distribución irregular de la jornada, su total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que impliquen su desplazamiento a otro centro de trabajo.
3. Su retribución será del 20% del salario base diario por cada día devengado de este complemento.
4. La percepción de este complemento es incompatible con el plus de descanso intersemanal y festivo.

Artículo 43

Del antiguo complemento de antigüedad

1. Las cantidades acreditadas por cada trabajador/a por el concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2004 se mantienen en un concepto «ad personam» que se denomina «antiguo complemento de antigüedad».
2. El antiguo complemento de antigüedad no es compensable ni absorbible.
3. Por consiguiente, desde el 1 de enero de 2005 ya no se devengan más cantidades por concepto de antigüedad.

Artículo 44

Complemento de Jefe de cocina

Este complemento, de 150 € mensuales brutos, retribuye los puestos de trabajo de cocinero con ejercicio de jefe de cocina cuando el servicio al que esté adscrito el trabajador/a sea una cocina de comedor escolar con 500 usuarios diarios de media mensual.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Artículo 45

Retribuciones

1. Se pactan los incrementos recogidos en las tablas del anexo 1, que consisten en
 - a. 0,5% en el mes de septiembre de 2014 (retroactivo desde 1 de septiembre de 2014)
 - b. 0,5% en enero de 2015 (retroactivo desde 1 de enero de 2015)
 - c. 0,5% en septiembre de 2016
2. Las empresas y entidades dispondrán de un período de 2 meses desde la publicación en el DOGC del presente Convenio para abonar los atrasos que se hayan generado.

Artículo 46

Cláusula de inaplicación salarial

Al amparo del artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, administrativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo en las materias previstas en el referido artículo del mismo texto legal.

Artículo 47

Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad de salario base y complementos «ad personam» y la parte proporcional de los complementos específicos en media anual.
2. A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias, se establece el plazo del 1 de julio al 30 de junio para la paga de verano y del 1 de enero al 31 de diciembre para la paga de Navidad.
3. Las pagas extraordinarias se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. Previo acuerdo individual del trabajador/a y la empresa o entidad, podrán ser prorrateadas mensualmente, comunicando el acuerdo a los representantes legales de los trabajadores/as.

Capítulo 6

Jornadas, horarios, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 48

Jornada de trabajo

1. El número de horas de trabajo al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, en cómputo anual, es de 1.695 horas de trabajo efectivo, de dedicación tanto directa como indirecta, distribuidas en jornadas de 37,5 horas, de lunes a viernes, excepto aquellas actividades que requieran la prestación de servicios en otros días de la semana, y de manera que no superen las 9 horas diarias.
2. Se entiende por hora de dedicación directa toda la efectuada en relación directa con los y las usuarias. Se entiende por dedicación indirecta toda aquella efectuada dentro de la jornada de trabajo que esté relacionada con la actividad propia, como tiempo de preparación, evaluaciones, programación y otras tareas de naturaleza análoga.
3. En los contratos iniciados después de la publicación del Convenio se hará constar la frase "la jornada de trabajo incluye el porcentaje de jornada indirecta establecido en el Convenio colectivo".

CVE-DOGC-B-15187029-2015

4. Anualmente al inicio de la actividad cada empresa entregará a la representación legal de los trabajadores/as el calendario laboral calculado sobre el cómputo anual de horas. Este calendario comprenderá el horario de trabajo (tanto la jornada directa como la indirecta), la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos semanales y las vacaciones.

5. En el caso de los servicios vinculados a centros educativos, se ajustarán anualmente los días de trabajo efectivo en el calendario escolar aprobado por la Generalidad de Cataluña.

Artículo 49

Jornada indirecta

1. Comedores y mediodía:

a. Monitores de actividades de comedores y de actividades de tiempo de mediodía

1. 4% de la jornada de trabajo pactada en contrato de trabajo, referida a la actividad de tiempo de mediodía.

b. Coordinadores de actividades de comedores y actividades de tiempo de mediodía:

1. La jornada indirecta, expresada en minutos diarios, será en función del número de monitores de actividades de tiempo de mediodía a su cargo, de acuerdo con la siguiente tabla:

1. De 4 a 5: 30

2. De 6 a 10: 60

3. De 11 a 15: 75

4. De 16 a 20: 90

5. Más de 21: 105

2. Casales de verano:

a. Monitores: 5% de la jornada de trabajo pactada en contrato de trabajo.

b. Coordinadores de actividades: 12% de la jornada de trabajo pactada en contrato de trabajo.

Artículo 50

Jornada irregular

1. Con el fin de atender los servicios en periodos de mayor actividad y las necesidades formativas o de reciclaje, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en 150 horas en proporción a la jornada contratada.

2. En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo semestral, el trabajador/a puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo, que podrá estar fijada en el calendario laboral del centro o individual del trabajador; en el supuesto que venga fijada en calendario laboral la compensación podrá ser más allá del semestre.

3. La empresa o entidad deberá informar a los representantes de los trabajadores / as de las previsiones de jornadas irregulares antes de su nueva implantación, excepto en los casos en que el servicio se haya modificado por causas sobrevenidas, así como de su desarrollo a posteriori.

4. Para la actividad de casas de colonias, campamentos y actividades análogas se establecerá lo dispuesto en el artículo 54 del presente Convenio.

5. La jornada irregular deberá quedar debidamente registrada en el calendario laboral.

6. La jornada irregular no será de aplicación en el ámbito de los comedores escolares.

7. La jornada irregular se verá limitada en los casos de trabajadores que a la vez estén contratados en otras empresas o entidades cuando haya incompatibilidad horaria. Esta circunstancia se deberá demostrar fehacientemente por parte del trabajador.

Artículo 51

Horas extraordinarias

1. Ambas partes, dada la situación general de empleo y para fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.
2. En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, será mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente en ambos supuestos del 75% de incremento respecto a la hora ordinaria correspondiente.

Artículo 52

Descanso semanal

1. Los días de descanso semanal serán preferentemente con criterio general el sábado y el domingo.
2. En los casos en que la actividad de la empresa o entidad lo impida, y que este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, se podrá disfrutar de 36 horas de descanso ininterrumpidas semanales. Los trabajadores afectados por esta circunstancia disfrutarán, en cualquier caso, de un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas.
3. La empresa o entidad debe establecer el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal de acuerdo con las circunstancias especiales y las necesidades de cada centro de trabajo.
4. Este personal, durante los meses de julio y agosto, tendrán 48 horas de descanso semanales ininterrumpidas.
5. Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará a todos los centros de trabajo cuando la realización de la jornada ordinaria no garantice el servicio adecuado. Se pueden establecer turnos para que los diferentes servicios queden atendidos.
6. Los puntos 1, 2 y 4 no serán de aplicación a los trabajadores contratados para trabajar en fines de semana.

Artículo 53

Vacaciones

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.
2. Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.
3. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los periodos de cese de actividad o de menor actividad de las empresas o centros de trabajo considerados individualmente. En los supuestos que la actividad empresarial o del centro de trabajo sea constante a lo largo de todo el año, las vacaciones se disfrutarán en turnos rotativos de 7 y 23 días naturales consecutivos en dos periodos, que deben ser comprendidos, preferentemente, entre el 15 de diciembre y el 5 de enero el primero, y entre el 15 junio y el 15 de septiembre el segundo.
4. Las vacaciones comenzarán en día laborable.
5. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este periodo.
6. Si con anterioridad al inicio de las vacaciones el trabajador/a se encuentra en situación de IT derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común, podrá disfrutar de las vacaciones después del alta médica o en otro período, de común acuerdo entre las partes.

Artículo 54

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Jornada especial de casas de colonias, campamentos y actividades análogas

1. Se entiende por jornada especial aquella forma de distribución irregular de la jornada efectiva de trabajo que, fijada de común acuerdo entre la empresa o entidad y el trabajador, respetando el descanso entre jornadas y sin superar la jornada máxima establecida en el presente Convenio, resulta necesaria para atender la realización del buen servicio dentro del ámbito de las casas de colonias, campamentos y rutas concediendo un factor de disponibilidad para la solución de las pequeñas incidencias producto de las características de continuidad y convivencia que se producen en la realización de este tipo de servicios.
2. La prestación de este tipo de servicio es consustancial a una jornada irregular, variable y adaptable a la naturaleza flexible de la propia actividad, por lo que se podrá pactar una distribución de jornada irregular, variable y específica que pueda ajustarse a este tipo de servicio y sin las limitaciones descritas en los artículos 50 y 52 del presente Convenio, sin llegar, en ninguno de los casos, a superar la jornada máxima anual.

Artículo 55

Reducción de jornada por motivos familiares

1. Tal y como establece la legislación vigente, que por razones de guarda legal o tutoría tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o una persona en situación de dependencia que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. Tendrá el mismo derecho por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continúa y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá pre avisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo 7

Excedencias y permisos

Artículo 56

Permisos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración y sin carácter de recuperable por los motivos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y con las mejoras siguientes:

1. Hasta tres (3) días en caso de nacimiento de un hijo/a.
2. Hasta tres (3) días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador / a necesite trasladarse a más de 220 km, el permiso será de cinco días. Este permiso se podrá disfrutar dentro del plazo máximo de cuatro días a contar desde el día del hecho causante (excepto si el motivo es defunción).
3. El día de la boda de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Un (1) día por cambio de domicilio sin cambio de municipio y dos días con cambio de municipio.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

5. Quince (15) días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores, con independencia de su orientación sexual. Hasta que quede regulado por ley será necesario demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificada de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial. El permiso contemplado en el presente apartado se podrá disfrutar dentro del plazo 9 meses a contar desde la fecha del hecho causante, siempre que en ese momento el contrato estuviera en activo, y acordando la fecha de disfrute con la empresa o entidad.

6. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

7. Todo el personal debe tener derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico o para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con aviso previo y justificación posterior, hasta un máximo de 30 horas al año o la parte que proporcionalmente corresponda en función de las horas contratadas, siempre que el trabajador no pueda acudir en otro momento fuera del horario laboral, por no haber consulta.

8. Todo el personal debe tener derecho a permiso para el acompañamiento del cónyuge, pareja o de familiares de hasta primer grado de consanguinidad, para recibir tratamiento por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o para la realización de pruebas diagnósticas o de control invasivas (colonoscopias, y similares). Este permiso tendrá una duración de hasta 10 horas anuales retribuidas, añadidas a las reconocidas en el apartado 7 del presente artículo..

9. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 35 horas de permiso retribuido, o lo que proporcionalmente les corresponda en función de la jornada contratada, realizables en un máximo de diez días al año, para asistir a exámenes finales oficiales o los que liberan materia, previa notificación por escrito a la empresa o entidad con 2 semanas de antelación.

Artículo 57

Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria se concederá al trabajador/a con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa o entidad y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

2. El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre empresa o entidad y trabajador en otro sentido.

3. El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en el lugar de trabajo hay una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad.

Artículo 58

Excedencia forzosa

1. Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público o mandato sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El trabajador o trabajadora deberá pre avisar a la empresa o entidad por escrito con una antelación de un mes.

3. Desaparecida la causa que motiva la excedencia, el trabajador tiene 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

4. Los trabajadores y las trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de acabar este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

5. La excedencia forzosa debe ser concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 59

Excedencia forzosa por cuidado de menores

CVE-DOGC-B-15187029-2015

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a aplicar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
2. Se garantiza a todos los trabajadores/as la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad, mientras disfruten de esta excedencia.

Artículo 60

Excedencia forzosa por cuidado de un familiar

1. El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
2. La duración máxima para esta causa de excedencia será de tres años, sin que el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.
3. Previo acuerdo entre las partes se podrá ampliar la duración de esta excedencia. En este caso deberá solicitar, siempre por escrito, con una antelación de, al menos, diez días a la fecha prevista inicialmente para la incorporación, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa y/o entidad en el plazo de los cinco días laborables siguientes.
4. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.
5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
6. Se garantiza a todos los trabajadores/as la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad, mientras disfruten de esta excedencia.

Artículo 61

Permisos no retribuidos

1. Todo el personal puede pedir hasta quince (15) días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año (no podrá ser antes o después de vacaciones salvo los casos de necesidad justificada). La solicitud y concesión de estos días de permiso no retribuido deberá cumplir en su tramitación con los siguientes requisitos:
 - a. El trabajador indicará la causa del solicitud del permiso y el número de días en que se extenderá el tiempo de permiso
 - b. El trabajador debe entregar la solicitud escrita de permiso a la dirección de la empresa o entidad con una antelación de, al menos, diez (10) días a la fecha de inicio del permiso.
 - c. La solicitud de permisos no retribuidos que por motivos de urgente necesidad se pidan por el trabajador sin poder cumplir los plazos previstos en este artículo se abordarán por la dirección de la empresa o entidad con carácter extraordinario.

Capítulo 8

Desplazamientos y dietas

Artículo 62

Dietas y desplazamientos

1. Los trabajadores y las trabajadoras que por necesidades de la empresa o entidad tengan que hacer viajes o

CVE-DOGC-B-15187029-2015

desplazamientos fuera del término municipal donde radica su centro de trabajo percibirán dietas en función de la necesidad o no de pernoctar fuera del municipio donde sea establecido el centro de trabajo.

2. En caso de no necesitar pernoctar, pero tener la necesidad de hacer una comida, se abonará al trabajador el equivalente a media dieta, que corresponde a un importe 15 euros; si tiene que pernoctar fuera del municipio del centro de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir el equivalente a una dieta completa por el importe total de 95 euros.

4. En caso de utilizar transporte público el importe del viaje se deberá abonar por parte de la empresa o entidad previa justificación del trabajador/a.

5. Se computan como efectivamente trabajados los períodos de tiempo empleados en desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

6. La empresa o entidad debe proporcionar el vehículo para realizar los viajes.

Si por imposibilidad de la empresa o entidad el trabajador/a de hacer uso de su vehículo propio, esto conllevará una indemnización de 0.19 euros por kilómetro recorrido, siguiendo la evolución en cuanto a cuantía sujeto a retención que en cada momento disponga la legislación fiscal aplicable.

7. Todos los importes mencionados serán satisfechos por la empresa o entidad por meses vencidos.

Capítulo 9

Código de conducta laboral

Artículo 63

Faltas y sanciones

1. Corresponde a la empresa o entidad la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

2. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasifica, según la importancia, en:

- a. Faltas leves.
- b. Faltas graves.
- c. Faltas muy graves.

Artículo 64

Faltas leves

Son faltas leves:

1. De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días naturales.
2. Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, a menos que se demuestre que es imposible de hacerlo.
3. La deficiencia en la ejecución de cualquier trabajo
4. Negligencias en la conservación del material y de las instalaciones que no cause perjuicio a la empresa. Si causa perjuicio de entidad económica, la falta podrá ser considerada grave.
5. No comunicar en el tiempo legalmente establecido el parte de baja y alta por incapacidad temporal así como los partes de confirmación.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Faltar al trabajo durante dos días en un periodo de treinta días naturales sin causa justificada. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

Artículo 65

Faltas graves

Son faltas graves:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de sesenta días naturales.
2. Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del puesto de trabajo que el trabajador/a ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el sujeto atendido requiera.
3. La reiteración o reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.
4. Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que cause perjuicio a la empresa. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.
5. La deficiencia en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa o entidad.
6. Hacer un uso incorrecto de los permisos retribuidos recogidos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 66

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.
3. Negligencia notoria en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de trabajos remunerados durante la situación de IT.
5. La embriaguez ocasional o habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a compañeros de trabajo como a los usuarios de los servicios.
7. Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y / o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).
8. La reiteración o reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.
9. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.
10. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el Hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
11. El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.
12. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

Artículo 67

Sanciones

CVE-DOGC-B-15187029-2015

1. Dado el grado de las faltas, las sanciones máximas que pueden imponerse son:
 - a. Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
 - b. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de cuatro hasta quince días.
 - c. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días o despido.
2. Toda sanción será comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se remitirá copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.
3. En ningún caso puede ser motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:
 - a. La pertenencia a una organización sindical.
 - b. Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.
 - c. La presentación previa de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario/a o responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.
 - d. La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 68

Expediente sancionador para faltas muy graves

Para que una sanción muy grave sea considerada válida se deben cumplir los siguientes trámites:

1. Comunicación por escrito al trabajador/a, el inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.
2. El trabajador/a tiene cinco días laborables para formular alegaciones a y de defenderse.
3. La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.
4. El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador, no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta previstos en el artículo 69.

Artículo 69

Prescripción de las faltas

La prescripción de las faltas será:

1. Para faltas leves: al cabo de diez días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.
2. Para faltas graves: a los veinte días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.
3. Para faltas muy graves: al cabo de sesenta días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.
4. Las sanciones, si no se habían hecho efectivas tras la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:
 - a. En faltas leves: un mes.
 - b. En faltas graves: dos meses.
 - c. En faltas muy graves: tres meses.
5. Si las sanciones son impugnadas judicialmente, se entiende que queda interrumpido el plazo de prescripción del cumplimiento de la sanción.

Artículo 70

Reducción de sanciones

La dirección de la empresa o entidad, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho o conducto ulterior del trabajador/a, podrá reducir la sanciones por faltas leve, graves o muy graves.

Artículo 71

Faltas y sanciones de los empresarios o empresarias

Las omisiones o acciones cometidas por las empresas y/o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio, y al resto de disposiciones laborales, son infracciones laborales. En cualquier caso, son todas aquellas definidas y tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 72

El acoso sexual y moral

1. Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, deben crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.
2. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores.
3. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as que, despreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT) de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.
4. A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, deben:
 - a. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
 - b. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:
 1. Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.
 2. Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.
 3. Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.
 4. Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.
 5. Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada uno, así como los roles de cada persona.
 6. Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

7. Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

8. Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa o entidad.

La Dirección de la empresa o entidad debe definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración debe ser incluida en el ideario de la empresa o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hay, y se han de hacer partícipes a los usuarios/as y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

Artículo 73

Medidas de protección integral contra la violencia de género

A todo el personal le será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica integral contra la violencia de género:

1. Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo: La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo el trabajador/a afectado/a quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado/a lo solicite.

2. Derecho a la movilidad geográfica: Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa o entidad durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa o entidad se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el lugar pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada/o. En caso de que no haya ninguna vacante si existen puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con contrato de interinidad, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y el interino/a. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

3. A los seis meses se puede volver al lugar de inicio o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

4. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo: La víctima de violencia de género tendrá derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, pudiéndose prorrogar mensualmente hasta un máximo de 18 meses. Este derecho comporta el derecho a la prestación del paro, y durante este tiempo se computan las cotizaciones a la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado/a lo solicite. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, en la que podrá acceder de manera preferente.

5. Derecho a la extinción del contrato de trabajo: Esta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, conlleva también el derecho a recibir la prestación del paro y durante este periodo computan las cotizaciones a la Seguridad Social.

6. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad deben estar determinadas por los servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias deben comunicarse a la empresa o entidad, por parte de la trabajadora/r afectada/o, con el plazo de tiempo más breve posible.

7. Despido nulo: Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si una trabajadora/or es despedida/o mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género, el despido será declarado nulo y el trabajador/a deberá ser readmitido/a.

Capítulo 10

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 74

Principios generales. Objetivos de la formación

1. Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente Convenio es la formación.
2. Para favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas afectadas por este Convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:
3. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
4. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas. Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
5. Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.
6. Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.
7. De conformidad con el artículo 23 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como una preferencia a elegir turno de trabajo si cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las propias empresas y entidades u otros organismos.
8. Las empresas y entidades reguladas por el presente Convenio y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.
9. La formación y capacitación del trabajador (sea cual sea su lugar de trabajo) que preste sus servicios a las empresas y entidades reguladas por el presente Convenio y de acuerdo con las necesidades de las mismas, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.
10. La formación en las empresas y entidades reguladas por el presente Convenio se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - b. Actuación y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
 - c. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia de trabajo vinculada al puesto de trabajo.
 - d. Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos otros puestos de trabajo afectados por el Convenio.
 - e. Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
 - f. Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas.
11. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión paritaria de Formación.

Artículo 75

Tiempo de formación

1. El tiempo de formación para cada trabajador que cumpla los requisitos legalmente exigidos será el establecido en la normativa legal.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

2. No se producirá ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.
3. Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas vinculadas al puesto de trabajo o a la promoción profesional.
4. El tiempo de formación aquí regulado adaptará proporcionalmente en el supuesto de jornadas que diera un cómputo anual diferente al establecido con carácter general.
5. Estas horas podrán ser acumuladas en los términos que legalmente se establezcan.
6. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.
7. En los supuestos de jornadas diferentes de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.
8. Las actividades de carácter obligatorio no computan a efectos del máximo de actividades formativas que pueden solicitarse.
9. Con criterios análogos a los señalados en el apartado 4, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 76

Comisión paritaria de formación

1. Para entender de las cuestiones que se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente Convenio, se constituirá una Comisión paritaria de Formación al amparo del vigente Convenio colectivo.
2. Esta Comisión estará compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte patronal, toda ella con sus respectivos suplentes; guardando la proporcionalidad de la representación sindical y patronal. Están legitimadas para formar parte de la Comisión de formación las organizaciones patronales y sindicales firmantes del presente Convenio colectivo.
3. Funcionamiento
 - a. El funcionamiento de la Comisión paritaria de Formación se regirá por el reglamento vigente de la misma.
 - b. Los acuerdos de la Comisión paritaria de Formación adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, patronal y representación sindical, recogándose los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.
 - c. La Comisión paritaria de formación elaborará o ratificará anualmente un protocolo que recoja una propuesta respecto a los criterios de tramitación, participación, justificación, asistencia, etc. de las acciones formativas.
 - d. Aquellas otras funciones que se acuerden por unanimidad por la propia Comisión paritaria de Formación.
4. La Comisión de Formación asumirá además las siguientes funciones:
 - a. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, propuestas de prioridades de las iniciativas de formación que se puede ejercer en el sector, orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional con el sistema de clasificación profesional.
 - b. Proponer la realización de actividades, estudios o investigaciones de su sector, especialmente para la detección de las necesidades formativas; plantear la participación en proyectos dentro de su competencia, y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de cualificaciones y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.
 - c. Conocer y promover la formación profesional para el empleo entre las empresas y trabajadores, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables ante el empleo.
 - d. Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa dada en el ámbito del Convenio.
 - e. Examinar las discrepancias, y en su caso intervenir, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores/as con la formación de la empresa o entidad financiada mediante un sistema de

CVE-DOGC-B-15187029-2015

bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho.

f. Realizar una memoria anual de aplicación de los acuerdos, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el sector.

g. Cualquier otra que le sea atribuida.

h. La Comisión paritaria de formación elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

5. Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, la Comisión paritaria de Formación continuará operativa en sus términos, con la denominación, que las partes acuerden, desarrollando las funciones y competencias atribuidas en el apartado anterior, en especial las que le atribuye la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua.

Artículo 77

Acción formativa en las empresas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales lo que puedan desarrollar, las empresas, antes de implantar un plan de formación, deberán cumplimentar lo previsto en el artículo 64.5 apartado e) del Estatuto los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

2. A tal fin, las empresas deberán facilitar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares donde imparten las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

3. En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

4. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o entidad o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionadas con la formación profesional.

Artículo 78

Permisos individuales de formación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o sucesivos.

Artículo 79

Financiamiento

1. Las organizaciones firmantes acuerdan desarrollar las negociaciones oportunas para la financiación de los proyectos que consoliden y desarrollen el sector de ocio educativo y animación sociocultural.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa o entidad podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 80

Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen.

Artículo 81

Criterios de selección en la asistencia a cursos

Las empresas o entidades, consultando a la representación de los trabajadores elaborarán los criterios objetivos para la asistencia a los cursos de formación de los trabajadores/as.

Capítulo 11

Derechos sindicales

Artículo 82

De todos los trabajadores i trabajadoras

1. Ningún trabajador/a no puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro.
2. Todo trabajador/a puede ser elector y elegible en los procesos de elecciones sindicales en las empresas, siempre que reúna las condiciones legales al efecto y disponga de una antigüedad mínima de tres meses.

Artículo 83

De la asamblea de trabajadores y trabajadoras

1. Puede ser constituida por los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo o de varios centros de la empresa y/o entidad.
2. Debe ser convocada por los delegados y delegadas del personal, por el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 30% de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.
3. La asamblea puede reunirse en un local de la empresa y/o entidad en horas que no perjudiquen los trabajos del centro y/o espacio físico de trabajo, sin presencia de la empresa y/o entidad, la cual lo tiene que recibir en una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.
4. Se dispondrá de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 84

De los delegados o delegadas de personal y Comités de empresa

Los delegados y delegadas de personal y comités de empresa como representantes de los trabajadores en la empresa:

1. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ésta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.
2. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa y/o entidad y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso. Entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede acordar, por pacto expreso, el uso de los instrumentos telemáticos para que esta comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos pueda producirse a través de estos medios.
3. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa

CVE-DOGC-B-15187029-2015

y/o entidad que puedan afectar sus representados, y especialmente sobre:

- a. Situación económica de la empresa y/o entidad.
- b. Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
- c. Intención de decisiones que afecten a la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 85

De las secciones sindicales en la empresa

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad.
2. Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que determina este Convenio, entre los cuales:
 - a. Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones
 - b. Reunión en los locales de la empresa y/o entidad, en las mismas condiciones que se mencionan para la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 86

De la negociación colectiva

A efectos de la negociación colectiva del Convenio, los delegados o representantes de los trabajadores que formen parte de la Comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, previamente.

Artículo 87

Del crédito horario

1. Con independencia de lo establecido en la LOLS, y para facilitar la actividad sindical en la empresa o entidad y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo pueden acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados o delegadas de personal de sus organizaciones en aquellos delegados/as o miembros del Comité de empresa que las centrales designen.
2. Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados o delegadas.
3. Las empresas y/o entidades afectadas por este Convenio harán efectivos los salarios de los liberados y/o liberadas según la legislación vigente.
4. Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa o entidad el nombre de su trabajador/a liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

Artículo 88

De las elecciones sindicales

Para garantizar la participación del mayor número de trabajadores /as en las elecciones sindicales se acuerda que:

1. Las elecciones sindicales se promoverán y desarrollarán según lo establecido en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por lo que se aprueba el Reglamento de elecciones en órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

2. Dada la dispersión de los trabajadores/as en las diferentes empresas y/o entidades, se adoptarán los mecanismos más adecuados legalmente establecidos para garantizar el derecho del voto en el horario laboral, tal y como establece la normativa.

3. Para favorecer los procesos electorales, la empresa o entidad estará obligada a hacer entrega a cada sindicato que concurra a las elecciones, el censo de trabajadores/as donde debe constar los datos que legalmente se exigen.

Capítulo 12

Mejoras sociales

Artículo 89

Enfermedad y accidentes

1. En los casos de incapacidad temporal (IT), por enfermedad común o accidente no laboral, y desde el primer día de inicio de la baja hasta que se cumplan quince días de baja, el trabajador/a debe recibir el complemento necesario a la prestación de IT hasta llegar al 85% de su retribución salarial total; y desde el 16º día el nonagésimo percibirá el complemento necesario sobre la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución salarial total.

2. En los casos de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común con intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la empresa o entidad abonará al trabajador el complemento necesario sobre la prestación de IT hasta alcanzar el 100% de su retribución salarial total durante un máximo de 18 meses

Artículo 90

Maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo

1. Maternidad

a. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que restos del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de muerte del niño, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

b. A pesar de todo lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c. En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, el cual será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado siguiente.

d. En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, de del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

e. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de

CVE-DOGC-B-15187029-2015

suspensión se ampliará en tantos días, como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

f. En los supuestos de adopción y acogida, de acuerdo con el artículo 45,1.d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogida múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

g. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

h. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

i. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

j. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, respetando, en todo caso, la voluntad del trabajador/a.

k. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2. Paternidad

a. En los supuestos de nacimiento de hijo / a, adopción o acogida, de acuerdo al artículo 45.1d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el periodo que legalmente se establece, ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiple en dos días más por cada hijo / a

b. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado 1 del presente artículo.

c. En el supuesto de parto, la suspensión y el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; sin embargo, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2. a del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

d. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo / a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, oa partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

e. La suspensión del contrato y el permiso que se refiere este apartado, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

3. Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

a. En caso de embarazo o lactancia natural de las trabajadoras afectadas por este Convenio, en las situaciones de peligro o riesgo, la empresa, de acuerdo con la trabajadora y con intervención de la representación legal de los trabajadores, establecerá el cambio de puesto o centro de trabajo que no esté contraindicado con su situación y con respecto a las mismas condiciones económicas, reincorporándose a su puesto o centro de trabajo inicial en las mismas condiciones que tenía con anterioridad, una vez finalizada la situación que provocó el cambio.

b. El Comité de Seguridad y Salud de la empresa o entidad valorarán qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia como de riesgo para su salud.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

c. En caso de que la trabajadora se encontrara en un lugar de riesgo y la empresa o entidad no pudiera minimizarlo o bien, ofrecer un puesto de trabajo alternativo no contraindicado, no sea organizativamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este supuesto la empresa o entidad se hará cargo a través de la Mutua que tenga contratada, de la tramitación de la correspondiente suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo con el subsidio que para estos casos establece la normativa vigente.

d. Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en los apartados siguientes.

Artículo 91

Lactancia

1. Los/las trabajadores/as por lactancia de un niño menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora.
2. Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del usufructo del permiso por maternidad en un período de 30 días naturales.
3. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.
4. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 92

Hijos con discapacidad

Los trabajadores/as con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida por el ICASS, igual o superior a un 33%, tienen derecho, con el preaviso oportuno, a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores/as con hijos con discapacidad física y/o psíquica y/o sensorial, reconocida por el ICASS, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno para conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos/as. Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.

Artículo 93

Vestuario y material

1. La empresa y/o entidad proporcionará a todo el personal de servicios el vestuario y el material adecuado para realizar sus funciones, de acuerdo con el plan de prevención y evaluación de riesgos laborales de cada empresa o entidad.
2. La ropa de trabajo se readaptará en los casos de embarazo cuando su evolución así lo aconseje.

Artículo 94

Seguro de responsabilidad civil

1. Todas las empresas y/o entidades formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este Convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática y tendrá una cuantía mínima de 600.000 euros, salvo que por regulación especial, en función de la actividad, la ley imponga otra superior.
2. La póliza debe prever la asistencia jurídica gratuita al trabajador/a desde el principio del litigio hasta su finalización, para el supuesto de que le fuera reclamada o pudiera derivarse responsabilidad civil contra el trabajador/a por el accidente producido.

Artículo 95

Seguro de accidentes

Todas las empresas y/o entidades formalizarán un seguro que garantice durante todo el día el personal incluido en este Convenio. El capital asegurado en todos los casos debe ser lo que establezca la normativa vigente en cada momento de regulación de las actividades del ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 96

Jubilaciones

Todo el personal puede jubilarse tal como lo prevé la legislación vigente en cada momento.

Artículo 97

Seguridad, higiene y enfermedades profesionales

1. Las empresas y/o entidades y el personal afectado por el presente Convenio se regirán sobre esta materia ya todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Todos los trabajadores tienen derecho a examen de salud de carácter voluntario que tendrá como periodicidad la establecida en la evaluación de riesgos laborales de la entidad o empresa y en función de cada puesto de trabajo, en el caso de las mujeres, debe incluir una mamografía a partir de cinco años antes de la edad en la que este servicio es prestado por los servicios públicos de forma gratuita. Para los hombres, y siempre a petición de éstos, se incluirá una revisión urológica cinco años antes de la edad en la que este servicio es prestado por los servicios públicos de forma gratuita.

3. La empresa o entidad dispondrá de aquel material higiénico-sanitario adecuado en función de los usuarios/as atendidos (guantes, máscaras, etc.).

4. Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales, se deberá planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

5. En el supuesto de que la empresa o entidad tenga conocimiento, y respetando el derecho a la intimidad, con respecto a la información de los usuarios, el personal con atención directa tiene derecho a disponer de aquellos datos de especial significación que impliquen medidas preventivas estrictas o que faciliten una intervención pedagógico-terapéutica adecuada, tanto en la dimensión individual como en la grupal.

6. La empresa o entidad pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

7. Es responsabilidad de la empresa o entidad la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, que sean producidos por los clientes de estas.

8. Cada empresa o entidad afectada por el presente Convenio deberá realizar una evaluación de riesgos específicos de los puestos de trabajo atendiendo a las especiales circunstancias y características de la población a la que van dirigidos los servicios relacionados en el ámbito funcional del Convenio.

Artículo 98

Comité de seguridad y salud

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada empresa o entidad con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores/as, compuesto, de forma paritaria, por los Delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes, por otra.

Capítulo 13

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1

Anexos

Forman parte de las disposiciones de este Convenio los anexos siguientes:

Anexo 1: Tablas salariales.

Anexo 2. Formulario de consulta a la Comisión paritaria del Convenio.

Anexo 3: Clasificación de Grupos profesionales y definición de puestos de trabajo.

Disposición adicional 2

No difusión de datos personales.

La difusión de datos personales estará sometida a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos.

Capítulo 14

Disposiciones finales

Disposición final 1

Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, la resolución tomada por el Tribunal Laboral de Cataluña es de obligado cumplimiento. En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal Laboral de Cataluña, podrán participar todos los sindicatos y asociaciones empresariales que tengan legitimación para la negociación del Convenio.

Anexo 1

Tablas salariales

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y 31 de agosto de 2014, continuarán vigentes y serán de aplicación las tablas salariales existentes y publicadas en el DOGC número 5881 de 18/05/2011.

A partir del 1 de septiembre de 2014, las tablas salariales de aplicación serán:

Septiembre 2014

Aplicables retroactivamente desde 1 de septiembre de 2014

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BRUTO ANUAL	MENSUALIDADES 14 PAGAS
--------------------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------------

CVE-DOGC-B-15187029-2015

I. PERSONAL DIRECTIVO	Gerente/Director	24.198,08	1728,43
II. PERSONAL DE GESTIÓN I COORDINACIÓN	Jefe de Departamento	21.893,50	1563,82
	Director/a de programas, proyectos y equipamientos	21.893,50	1563,82
	Coordinador/a proyectos pedagógicos y de ocio	20.741,21	1481,52
	Técnico/a de gestión:		
	- Nivel A (Antiguo Titulado/a de Grado Superior)	20.741,24	1481,52
	- Nivel B (Antiguo Titulado/a de Grado Medio)	19.358,46	1382,75
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	Técnico/a de atención especializada:		
	- Nivel A (Antiguo Titulado/a de Grado Superior)	20.741,24	1481,52
	- Nivel B (Antiguo Titulado/a de Grado Medio)	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 actividades	17.860,49	1275,75
	Monitor/a de educación en el ocio	15.325,45	1094,68
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	Informador/a	15.786,36	1127,60
	Controlador/a de salas	13.020,87	930,06
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	Agente comercial	15.325,45	1094,68
	Oficial administrativo/a	15.786,36	1127,60
	Auxiliar administrativo/a	14.634,08	1045,29
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	14.634,08	1045,29
	Recepcionista/Telefonista	14.634,08	1045,29
VI. PERSONAL DE COCINA Y SERVICIOS GENERALES	Cocinero/a	16.225,39	1158,96
	Ayudante/a de cocina	15.022,40	1073,03
	Empleado/a de limpieza	13.020,87	930,06
	Conductor/a	13.020,87	930,06
	Empleado/a de mantenimiento	13.020,87	930,06
	Portero/a / Celador/a	13.020,87	930,06

CVE-DOGC-B-15187029-2015

A partir de 1 de enero de 2015 las tablas salariales de aplicación serán:

2015

Aplicables retroactivamente desde 1 de enero de 2015

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BRUTO ANUAL	MENSUALIDADES 14 PAGAS
I. PERSONAL DIRECTIVO	Gerente/Director	24.319,07	1737,08
II. PERSONAL DE GESTIÓN I COORDINACIÓN	Jefe de Departamento	22.002,97	1571,64
	Director/a de programas, proyectos y equipamientos	22.002,97	1571,64
	Coordinador/a proyectos pedagógicos y de ocio	20.844,92	1488,92
	Técnico/a de gestión:		
	- Nivel A (Antiguo Titulado/a de Grado Superior)	20.844,95	1488,92
	- Nivel B (Antiguo Titulado/a de Grado Medio)	19.455,25	1389,66
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	Técnico/a de atención especializada:		
	- Nivel A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.844,95	1488,92
	- Nivel B (Antiguo Titulado/a de Grado Medio)	19.455,25	1389,66
	Tallerista	19.556,26	1396,88
	Animador/a sociocultural	18.876,22	1348,30
	Informador/a Juvenil *	18.876,22	1348,30
	Coordinador/a actividades	17.949,79	1282,13
	Monitor/a de educación en el ocio	15.402,08	1100,15
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	Informador/a	15.865,29	1133,24
	Controlador/a de salas	13.085,97	934,71
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	Agente comercial	15.402,08	1100,15
	Oficial administrativo/a	15.865,29	1133,24
	Auxiliar administrativo/a	14.707,25	1050,52
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	14.707,25	1050,52
	Recepcionista/Telefonista	14.707,25	1050,52
VI. PERSONAL DE COCINA Y SERVICIOS GENERALES	Cocinero/a	16.306,52	1164,75

CVE-DOGC-B-15187029-2015

	Ayudante/a de cocina	15.097,51	1078,39
	Empleado/a de limpieza	13.085,97	934,71
	Conductor/a	13.085,97	934,71
	Empleado/a de mantenimiento	13.085,97	934,71
	Portero/a / Celador/a	13.085,97	934,71

*El puesto de trabajo de Informador/a Juvenil es de nueva creación. Las empresas y entidades deberán adecuarse a este puesto de trabajo en los casos de aquellos trabajadores/as que lleven a término funciones coincidentes con la descripción del puesto de trabajo de Informador/a Juvenil, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

A partir del 1 de septiembre de 2016 las tablas salariales de aplicación serán:

2016

Aplicables desde 1 de septiembre de 2016

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BRUTO ANUAL	MENSUALIDADES 14 PAGAS
I. PERSONAL DIRECTIVO	Gerente/Director	24.440,67	1745,76
II. PERSONAL DE GESTIÓN I COORDINACIÓN	Jefe de Departamento	22.112,98	1579,50
	Director/a de programas, proyectos y equipamientos	22.112,98	1579,50
	Coordinador/a proyectos pedagógicos y de ocio	20.949,14	1496,37
	Técnico/a de gestión:		
	- Nivel A (Antiguo Titulado/a de Grado Superior)	20.949,17	1496,37
	- Nivell B (Antiguo Titulado/a de Grado Medio)	19.552,53	1396,61
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	Técnico/a de atención especializada:		
	- Nivel A (Antic titulat/a de Grau Superior)	20.949,17	1496,37
	- Nivel B (Antiguo Titulado/a de Grado Medio)	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 actividades	18.039,54	1288,54

CVE-DOGC-B-15187029-2015

	Monitor/a de educación en el ocio	15.479,09	1105,65
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	Informador/a	15.944,62	1138,90
	Controlador/a de salas	13.151,40	939,39
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	Agente comercial	15.479,09	1105,65
	Oficial administrativo/a	15.944,62	1138,90
	Auxiliar administrativo/a	14.780,79	1055,77
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	14.780,79	1055,77
	Recepcionista/Telefonista	14.780,79	1055,77
VI. PERSONAL DE COCINA Y SERVICIOS GENERALES	Cocinero/a	16.388,05	1170,57
	Ayudante/a de cocina	15.173,00	1083,79
	Empleado/a de limpieza	13.151,40	939,39
	Conductor/a	13.151,40	939,39
	Empleado/a de mantenimiento	13.151,40	939,39
	Portero/a / Celador/a	13.151,40	939,39

Anexo 2

Formulario de consulta a la Comisión paritaria del Convenio

A la Comisión paritaria del III Convenio colectivo de Ocio Educativo y Sociocultural de Catalunya

<p>Consultante:</p> <p>(Nombre, dirección y teléfono)</p> <p>a) Trabajador/a (puesto de trabajo)</p> <p>b) Empresa o entidad (cargo)</p> <p>c) Organización sindical (cargo)</p>
<p>Empresa:</p> <p>(Nombre, dirección y teléfono)</p>
<p>Actividad:</p> <p>(Principal, secundaria)</p>
<p>Pertenece a alguna Asociación Empresarial:</p> <p>(Especificar a cual o cuales)</p>

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Nº trabajadores/as: Nº afectados/das: Categorías:
Funciones que desarrollan los afectados/das: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores/as: Sindicatos: SI:____ NO:____ CC.OO.:____/____% UGT: ____/____% Otros:____/____%
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo exponer resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información se necesita más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Firmado.

En.....,a....de.....de 2....

Anexo 3

Clasificación de grupos profesionales y definición de puestos de trabajo

Grupos profesionales y puestos de trabajo

Grupo I. Personal directivo

Gerente-Director/a.

Grupo II. Personal de gestión y coordinación

Jefe de departamento.

Director/a de programas, proyectos y equipamientos.

Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de ocio.

Técnico/a de Gestión (antiguo titulado/da grado medio y superior).

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Grupo III. Personal de Intervención

Técnico de atención especializada (antiguo titulado/da grado medio y superior).

Tallerista.

Animador/a sociocultural.

Informador/a juvenil.

Coordinador/a de actividades.

Monitor/a de ocio.

Grupo IV. Personal de atención al público

Informador/a.

Controlador/a de sala.

Grupo V. Personal de administración

Agente comercial.

Oficial administrativo/va.

Auxiliar administrativo/va.

Vendedor/a de entradas y reserva de grupos.

Recepcionista/telefonista.

Grupo VI. Personal de cocina y servicios generales

Cocinero/a.

Ayudante de cocina.

Empleado/da de limpieza.

Empleado/da de mantenimiento.

Conductor/a.

Portero/a-Celador/a.

Descripción de puestos de trabajo**Grupo I. Personal directivo**

Gerente / Director/a

Es el que, al más alto nivel, asume objetivos globales dentro de la empresa o entidad y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas. Forman parte de sus funciones el análisis, la planificación, la organización, la ejecución y el control de las actividades a realizar. Queda excluido el personal de alta dirección.

Grupo II. Personal de gestión y coordinación

Jefe de Departamento.

Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, tiene a su cargo la dirección y coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa o entidad.

Director/a de programas, proyectos y equipamientos.

Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, realiza y gestiona los programas,

CVE-DOGC-B-15187029-2015

proyectos y / o equipamientos lúdicos, educativos, socioculturales y de cultura de proximidad. Forman parte de sus funciones la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos y los recursos humanos adscrito a los mismos, además de las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de ocio

Es quien supervisa los coordinadores/as en los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, dentro del marco pedagógico establecido por la empresa y/o entidad. Hace también seguimiento de contactos con los clientes, organiza reuniones, controla y gestiona el material y elabora las memorias.

Técnico/a de gestión

Es quien, reuniendo los requisitos de formación específicos o la habilitación profesional correspondiente, tiene una función técnica de gestión específica de su formación o habilitación profesional. Corresponde a las anteriores categorías de titulado de grado medio y superior **.

Grupo III. Personal de Intervención

Técnico/a de atención especializada.

Es quien, reuniendo los requisitos de formación específicos o la habilitación profesional correspondiente, está contratado por la empresa en razón de un título que posee, para ejercer exclusivamente las funciones específicas para las que la habilita y tiene a su cargo el desarrollo de una función técnica especializada destinada a desarrollar alguna de las actividades o servicios prestados por la empresa o entidad. Corresponde a las anteriores categorías de titulado de grado medio y superior **.

Tallerista.

Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, diseña e imparte programas o actividades monográficas dentro del marco de los equipamientos de cultura de proximidad, actividades escolares no regladas, proyectos socioculturales y de otros proyectos asimilables.

Animador/a sociocultural.

Es quien, teniendo la titulación de Técnico Superior en Animación Sociocultural, formación equivalente o experiencia acreditada, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, con una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo comunitario dentro del campo del ocio sociocultural y la cultura de proximidad.

Informador/a juvenil.

Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, realiza tareas de documentación, investigación, clasificación y difusión de información dirigida a la población joven, y asume, asimismo, la atención directa a los usuarios, informando, orientando y asesorando, según cual sea la necesidad concreta. Realiza todas estas tareas desde la óptica de la dinamización y la comunicación, y asume la función de responsable del centro de información juvenil cuando es el único trabajador. Tiene una visión global del medio en el que trabaja, aspecto que le permite planificar, gestionar y evaluar programas socioculturales y promover medios de comunicación adhoc en el marco de las políticas de juventud.

Coordinador/a de actividades.

Es la persona que, preferentemente en disposición del Diploma de director/a de actividades de educación en el tiempo libre infantil y juvenil o del equivalente certificado de profesionalidad y/o experiencia acreditada, coordina y supervisa los equipos de monitores/as en el conjunto de sus tareas en el centro de trabajo teniendo en ella presencia continuada.

Monitor/a de educación en el ocio.

Es la persona que, preferentemente en disposición del Diploma de monitor/a de actividades de educación en el tiempo libre infantil y juvenil o del equivalente certificado de profesionalidad y/o experiencia acreditada, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de programas, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, y desarrolla su función educativa en la formación integral de los niños y jóvenes, y cuida del orden, seguridad, alimentación y limpieza personal y recreos de los niños. Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en las actividades de los servicios de acogida, transporte escolar, refuerzo en el aula, comedores escolares, programas y proyectos en el medio natural, actividades extraescolares, centros recreativos, talleres no socioculturales, colonias, aulas de estudio y de otras asimilables dentro y fuera del marco escolar.

Grup IV. Personal de atención al público

Informador/a.

Es quien realiza actividades de divulgación, información sociocultural y primera atención a los usuarios de equipamientos socioculturales o de cultura de proximidad u otros proyectos asimilables.

Controlador/a de sala.

Es quien tiene la función de orientar y organizar la circulación de los visitantes y usuarios de museos, centros expositivos, de difusión del patrimonio y de equipamientos de cultura de proximidad. Asumen también el reparto y distribución de folletos informativos, de material pedagógico, de audioguías, y realizan el acompañamiento de grupos escolares y de otra naturaleza. Participan en la recogida de datos para los estudios de público y de satisfacción de los usuarios individuales y grupales. Este puesto de trabajo no incluye funciones de guía ni de intervención educativa.

Se entienden comprendidos en esta categoría aquellas personas que realizan las tareas descritas por la categoría en exclusiva; si realizan tareas propias de categorías superiores, se deberán aplicar las retribuciones previstas para las categorías superiores.

Grupo V. Personal de Administración

Agente Comercial

Es quien se dedica a la promoción y venta de los servicios de ocio educativo y sociocultural de la empresa o entidad, bajo la supervisión del personal directivo.

Oficial administrativo/va

Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir el mando de otros trabajadores o auxiliares administrativos. Se asimila a la categoría de contable.

Auxiliar administrativo/va.

Es la persona que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas.

Vendedor/a de entradas y reserva de grupos.

Es el que tiene las funciones de venta de entradas, publicaciones, materiales pedagógicos u objetos de recuerdo, de atención telefónica y de concertación de visitas de grupos escolares o de otra naturaleza para las actividades que se realizan en museos, centros expositivos y de difusión del patrimonio y de otras análogas.

Recepcionista/telefonista.

Es quien realiza tareas de recepción y burocráticas que están ligadas en los centros de trabajo de la empresa o entidad y atiende de forma preferente la centralita telefónica.

Grupo VI. Personal de cocina y servicios generales

Cocinero/a

Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina y cuidar de las normativas sanitarias vigentes.

Ayudante de cocina

Es quien, bajo dirección y supervisión, participa en la preparación, elaboración y presentación de los alimentos, y tareas derivadas de estas.

Empleado/a de limpieza.

Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas.

Empleado/a de mantenimiento.

CVE-DOGC-B-15187029-2015

Es quien, con experiencia y/o titulación específica requerida por la legislación vigente, desarrolla las funciones revisión, control, reparación y conservación de los distintos elementos físicos e instalaciones del inmueble o centro de trabajo.

Conductor/a.

Es quien, provisto de permiso de conducir de la clase correspondiente, tiene encomendada la conducción de vehículos, así como la periódica revisión y atención a sus elementos técnicos para garantizar su normal y correcto funcionamiento.

Portero/a-celador/a

Es la persona que realiza las siguientes tareas: limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada; vigilancia de las dependencias y control de entradas y salidas de personal; apertura y cierre puntuales de accesos a las instalaciones que le son asignadas; conservación del orden, atención, recepción y distribución de entregas, avisos y comunicaciones físicas; y atención y vigilancia del normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otras instalaciones o equipos equivalentes.

** Los puestos de trabajo de Técnico/a de gestión y Técnico/a de atención especializada, durante la vigencia de este Convenio, conservarán cada uno de ellos dos niveles salariales diferentes, equiparables a la diferenciación retributiva existente en el Convenio anterior respecto las categorías de titulado/a de grado medio y titulado/a de grado superior.

Equivalència entre categories existents i nous grups professionals/puestos de trabajo

Tabla de equivalencia de categorías i grupos profesionales/puestos de trabajo

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	CATEGORIA ANTERIOR CONVENIO
I. PERSONAL DIRECTIVO	Gerente/Director	Gerente/Director
II. PERSONAL DE GESTIÓN I COORDINACIÓN	Jefe de Departamento	Jefe de Departamento
	Director/a de programas, proyectos y equip.	Director/a de programas, proyectos y equip.
	Coordinador/a proyectos pedagógicos y de ocio	Coordinador/a proyectos pedagógicos y de ocio
	Técnico/a de gestión:	
	- Nivel A	Titulado/da de Grado Superior
- Nivel B	Titulado/da de Grado Medio	
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	Técnico/a de atención especializada:	
	- Nivel A	Titulado/da de Grado Superior
	- Nivel B	Titulado/da de Grado Medio
	Tallerista	Tallerista
	Animador/a sociocultural	Animador/a sociocultural
	Informador/a Juvenil	----- *
	Coordinador/a actividades	Coordinador/a actividades
	Monitor/a de educación en el ocio	Monitor/a de educación en el ocio

CVE-DOGC-B-15187029-2015

IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	Informador/a	Informador/a
	Controlador/a de salas	Controlador/a de salas
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	Agente comercial	Agente comercial
	Oficial administrativo/a	Oficial administrativo/a
	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo/a
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	Vendedor/a de entradas y reserva grupos
	Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/Telefonista
VI. PERSONAL DE COCINA Y SERVICIOS GENERALES	Cocinero/a	Cocinero/a
	Ayudante/a de cocina	Ayudante/a de cocina
	Empleado/a de limpieza	Empleado/a de limpieza
	Conductor/a	Conductor/a
	Empleado/a de mantenimiento	Empleado/a de mantenimiento
	Portero/a / Celador/a	Portero/a / Celador/a

*El puesto de trabajo de Informador/a juvenil es de nueva creación. Las empresas y entidades deberán adecuarse a este puesto de trabajo en los casos de aquellos trabajadores/as que lleven a término funciones coincidentes con la descripción del puesto de trabajo de Informador/a juvenil, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

(15.187.029)

Corrección de errores

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****CORRECCIÓN DE ERRATAS en la Resolución EMO/1528/2015, de 25 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del III Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2011 a 2016 (código de convenio núm. 79002295012003).**

Habiendo observado un error en la publicación del mencionado convenio, en el Anexo 1. Tablas salariales septiembre 2014, Grupo profesional III, Personal de Intervención, publicado en el DOGC nº 6910, pág. 1/48, de fecha 10.7.2015.

Dado que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la resolución de inscripción y publicación del Acuerdo que nos ocupa, de conformidad con el artículo 105.2 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 63/2015, de 28 de abril, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la corrección de errores del texto del acuerdo mencionado, de manera que:

En la página 38/39, donde dice

III. PERSONAL DE ATENCIÓN DE INTERVENCIÓN	-Técnico/a de atención especializada: Nivel A (Antiguo titulado/a de Grado Superior)	20.741,24	1481,52
	- Nivel B (Antiguo Titulado de Grado Medio)	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 actividades	17.860,49	1275,75
	Monitor/a de educación en el ocio	15.325,45	1094,68

tiene que decir

III. PERSONAL DE ATENCIÓN DE INTERVENCIÓN	-Técnico/a de atención especializada: Nivel A (Antiguo titulado/a de Grado Superior)	20.741,24	1481,52
	- Nivel B (Antiguo Titulado de Grado Medio)	19.358,46	1382,75

CVE-DOGC-B-15247015-2015

	Tallerista	19.458,97	1389,93
	Animador/a sociocultural	18.782,31	1341,59
	Coordinador/a actividades	17.860,49	1275,75
	Monitor/a de educación en el ocio	15.325,45	1094,68

--2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta resolución a la Comisión negociadora.

Barcelona, 27 de julio de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

(15.247.015)

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/514/2019, de 26 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña (código de convenio núm. 79002295012003).

Visto el texto del Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Catalunya relativo a las condiciones económicas para el año 2019, suscrito en fecha 13 de febrero de 2019 por la Comisión negociadora, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo parcial del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 26 de febrero de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural

Lugar: UGT

Fecha: 13 de febrero de 2019

09:30 h

Asisten

CVE-DOGC-B-19060002-2019

CCOO

Montse Margalef Margalef

Jordi Amate Pou

Gemma Martinez Segarra

Alicia Ruiz Ortega

Virginia Juarez Prieto

Dolores Trejo Reyes

Eloy Ruiz-Olalla Fontanalls

Laura Gimeno Fernandez

Rafi Redondo Rodríguez (asesora)

UGT

Sergi Valverde Horcajada

Norma Ràfols Machado

Albert Toda Corominas

Xavi Reboso Ovejero

Carolina Lara Salamanca

USOC

Víctor Jiménez López

Jorge Carro Gil

ACCAC

Pedro de Haro Enche

La Confederació

Jordi Roman Soto

Barbara Claur Lamarca

Acellec

Daniel Baizán Muñoz

Pere Mulero Escobar

Pedro Sanchez Serrano (asesor)

Pep Montes Sala (asesor)

La Comisión negociadora del convenio acuerda la modificación parcial del mismo en relación con las condiciones económicas así como continuar las negociaciones del convenio para llegar a un acuerdo en su globalidad que permita el nuevo convenio. En consecuencia, las condiciones económicas para el año 2019 son las que a continuación se establecen:

- 1.- Las tablas salariales del 2016 se incrementan en un 1% para el periodo de enero a agosto 2019, incluidos, para todas las categorías.
- 2.- Las tablas salariales anteriores (las del periodo enero a agosto) se incrementan en un 1'5% para el periodo de septiembre a diciembre de 2019, para todas las categorías.
- 3.- Ninguna categoría percibirá, a partir de septiembre de 2019, un importe inferior al que resultaría, si se extrapolara este importe mensual en términos anuales, a 13.500 euros.

CVE-DOGC-B-19060002-2019

4.- Igualmente, ninguna categoría percibirá, a partir del 1 de enero de 2020, un importe inferior a los 14.000 euros anuales, si bien las partes condicionan la percepción de este importe para la categoría de Controlador de sala a la revisión de la descripción de funciones del convenio con el fin de adaptarlo al Acuerdo del grupo de trabajo de contratación pública del ICUB.

5.- Ambas partes manifiestan su voluntad de incluir en la negociación global del convenio medidas que compensen la congelación de tablas del 2018.

Y, en cumplimiento del compromiso adquirido en el mencionado acuerdo parcial:

1.- Se confeccionan las tablas del 2019 siguiendo los parámetros acordados en el punto 1 del acuerdo y se aprueban, por unanimidad, estas tablas que, firmadas en señal de conformidad, se adjuntan como parte inseparable de esta acta haciendo constar en ellas la referencia al punto 4.

2.- Se acuerda que las empresas procederán a regularizar las tablas correspondientes a enero 2019 en el mes siguiente a su publicación en el DOGC, disponiendo de un mes añadido para abonar los atrasos.

3.- Se faculta a Jordi Roman Soto a fin de que pueda proceder a tramitar la inscripción y registro de este Acuerdo parcial de convenio en el REGCON.

De conformidad con la presente acta, firman en esta Acta y los anexos todos los asistentes.

Tablas 2019					
Aplicables desde el 1 de enero de 2019. Incremento 1%					
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Sueldo bruto anual	Mensualidades		
			12 pagas	14 pagas	
I. Personal directivo	Gerente / Director/a	24.685,08	2.057,09	1.763,22	
II. Personal de gestión y coordinación	Jefe de Departamento	22.334,11	1.861,18	1.595,29	
	Director/ora de programas, proy. y equipo.	22.334,11	1.861,18	1.595,29	
	Coordinador/ora proyectos pedagógicos y de II.	21.158,63	1.763,22	1.511,33	
	Técnico/a de gestión:				
	Nivel A (Antiguo titulado/a de Grado Superior)	21.158,66	1.763,22	1.511,33	
	Nivel B (Antiguo titulado/a de Grado Medio)	19.748,06	1.645,67	1.410,58	
III. Personal de intervención	Técnico/a de atención especializada:				
	Nivel A (Antiguo titulado/a de Grado Superior)	21.158,66	1.763,22	1.511,33	

CVE-DOGC-B-19060002-2019

	Nivel B (Antiguo titulado/a de Grado Medio)	19.748,06	1.645,67	1.410,58
	Tallerista	19.850,59	1.654,22	1.417,90
	Animador/a sociocultural	19.160,31	1.596,69	1.368,59
	Informador/a juvenil	19.160,31	1.596,69	1.368,59
	Coordinador/a actividades	18.219,94	1.518,33	1.301,42
	Monitor/a de educación en el ocio	15.633,88	1.302,82	1.116,71
IV. Personal de atención al público	Informador/a	16.104,07	1.342,01	1.150,29
	Controlador/a de salas	13.282,91	1.106,91	948,78
V. Personal de administración	Agente comercial	15.633,88	1.302,82	1.116,71
	Oficial administrativo/a	16.104,07	1.342,01	1.150,29
	Auxiliar/administrativo/a	14.928,60	1.244,05	1.066,33
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	14.928,60	1.244,05	1.066,33
	Recepcionista/Telefonista	14.928,60	1.244,05	1.066,33
VI. Personal cocina y servicios generales	Cocinero/a	16.551,93	1.379,33	1.182,28
	Ayudante/a de cocina	15.324,73	1.277,06	1.094,62
	Empleado/a de limpieza	13.282,91	1.106,91	948,78
	Conductor/a	13.282,91	1.106,91	948,78
	Empleado/a de mantenimiento	13.282,91	1.106,91	948,78
	Portero/a / Celador/a	13.282,91	1.106,91	948,78

Tablas salariales 2019				
Aplicables desde el 1 de septiembre de 2019. Incremento 1,5%				
Grupo profesional	Puesto de trabajo	Sueldo bruto anual	Mensualidades	
			12 Pagas	14 Pagas
I. Personal directivo	Gerente/Director/a	25.055,36	2.087,95	1.789,67
II. Personal de gestión y coordinación	Jefe de Departamento	22.669,12	1.889,09	1.619,22
	Director/a de programas, proy. y equipo.	22.669,12	1.889,09	1.619,22
	Coordinador/a proyectos pedagógicos y	21.476,01	1.789,67	1.534,00

CVE-DOGC-B-19060002-2019

	de II.			
	Técnico/a de gestión:			
	Nivel A (Antiguo titulado/a de Grado Superior)	21.476,04	1.789,67	1.534,00
	Nivel B (Antiguo titulado de Grado Medio)	20.044,28	1.670,36	1.431,73
III. Personal de intervención	Técnico/a de atención especializada:			
	Nivel A (Antiguo titulado/a de Grado Superior)	21.476,04	1.789,67	1.534,00
	Nivel B (Antiguo titulado/a de Grado Medio)	20.044,28	1.670,36	1.431,73
	Tallerista	20.148,35	1.679,03	1.439,17
	Animador/a sociocultural	19.447,71	1.620,64	1.389,12
	Informador/a juvenil	19.447,71	1.620,64	1.389,12
	Coordinador/a actividades	18.493,24	1.541,10	1.320,95
	Monitor/a de educación en el ocio	15.868,39	1.322,37	1.133,46
IV. Personal de atención al público	Informador/a	16.345,63	1.362,14	1.167,55
	Controlador/a de salas	13.500,00	1.125,00	964,29
V. Personal de administración	Agente comercial	15.868,39	1.322,37	1.133,46
	Oficial administrativo/a	16.345,63	1.362,14	1.167,55
	Auxiliar/ administrativo/a	15.152,53	1.262,71	1.082,32
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	15.152,53	1.262,71	1.082,32
	Recepcionista/telefonista	15.152,53	1.262,71	1.082,32
VI. Personal cocina y servicios generales	Cocinero/a	16.800,21	1.400,02	1.200,02
	Ayudante/a de cocina	15.554,60	1.296,22	1.111,04
	Empleado/a de limpieza	13.500,00	1.125,00	964,29
	Conductor/a	13.500,00	1.125,00	964,29
	Empleado/a de mantenimiento	13.500,00	1.125,00	964,29
	Portero/a / Celador/a	13.500,00	1.125,00	964,29

En cumplimiento del Acuerdo de la Mesa negociadora de 13 de febrero de 2019, ninguna categoría percibirá, a partir del 1 de enero de 2020, un importe inferior a los 14.000 euros anuales.

(19.060.002)

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/823/2022, de 21 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña, relativo a las condiciones económicas y a la modificación de la descripción de puestos de trabajo y clasificación profesional (código de convenio núm. 79002295012003).

Visto el texto del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña, suscrito en fecha 23 de febrero de 2022, relativo a las condiciones económicas para los años 2022, 2023 y 2024, y a la modificación de la descripción de puestos de trabajo y clasificación profesional, y de acuerdo con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del acuerdo parcial mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 21 de marzo de 2022

Òscar Riu García

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

Traducción del texto original firmado por las partes

Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del ocio educativo i sociocultural de Cataluña para los años 2022, 2023 y 2024

23 de febrero de 2022

En reunión virtual, la Comisión negociadora.

CVE-DOGC-B-22084059-2022

De una parte, por la parte patronal

Pere Mulero Escobar, en nombre y representación de Acellec.

Jordi Román Soto, en nombre y representación de La Confederació.

Pedro de Haro Henche, en nombre y representación de l'ACCAC.

Y, de la otra, por la parte sindical

Eduardo Núñez Martínez, en nombre y representación de CCOO.

Xavi Rebozo Ovejero, en nombre y representación de FESMC-UGT.

Pere Forga y Visa, en nombre y representación de FE-USOC.

La Comisión negociadora del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña acuerda la modificación parcial del mismo en relación a las condiciones económicas, así como continuar las negociaciones del Convenio para llegar a un acuerdo en su globalidad que permita el nuevo texto del Convenio colectivo.

En consecuencia, las condiciones económicas para los años 2022, 2023 y 2024 son las que a continuación se establecen:

1. Las tablas retributivas del Convenio colectivo del ocio educativo y sociocultural de Cataluña, experimentarán los siguientes incrementos con respecto a las tablas actualmente en vigor:

2022.

Con efectos de 1 de enero incremento del 1,5%

Con efectos de 1 de septiembre incremento del 1%

2023

Con efectos de 1 de septiembre incremento del 2%

2024

Con efectos de 1 de septiembre incremento del 2,5%

Todos los incrementos descritos serán aplicables sobre las cuantías resultantes del incremento inmediatamente anterior.

2. Todas las empresas y entidades del sector dispondrán hasta el día 30 del segundo mes posterior a la publicación del presente acuerdo parcial para abonar a las personas trabajadoras los atrasos que se hayan podido derivar.

3. En el supuesto de que la retribución de alguno de los puestos de trabajo o grupos profesionales recogidos en el Convenio colectivo quedara por debajo del salario mínimo interprofesional vigente, aprobado por el Gobierno en cada momento, se aplicaría este como retribución mínima para el mencionado puesto de trabajo, nivel salarial o grupo profesional.

4. Ambas partes acuerdan crear o modificar los puestos de trabajo relacionados en el apartado b) siguiente e incorporar los cambios a la descripción de puesto de trabajo y clasificación profesional, que serán exclusivamente aplicables al ámbito de museos y centros culturales.

Y en cumplimiento del compromiso adquirido del mencionado acuerdo parcial:

CVE-DOGC-B-22084059-2022

a) Se confeccionan las tablas del 2022 siguiendo los incrementos acordados y se aprueban por unanimidad, las cuales se firman en señal de conformidad y se adjuntan como parte inseparable de esta acta, haciendo constar la referencia al punto 3, y detallando también los incrementos aplicables a partir de septiembre de 2023 y septiembre de 2024.

b) Se detalla la modificación de la descripción de puestos de trabajo y clasificación profesional, según el punto 4, aprobada por unanimidad y la cual se firma y se adjunta como parte inseparable de esta acta.

c) Se faculta a Jordi Roman Soto a tramitar la publicación del presente acuerdo parcial a través del REGCON.

retributivas 2022

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Sueldo bruto anual 1 de enero de 2022	Sueldo bruto anual 1 de septiembre de 2022
I. Personal directivo	Gerente/director	25.431,19	25.685,50
II. Personal de gestión y coordinación	Jefe de departamento	23.009,16	23.239,25
	Director/a de programas, proy. y equipo.	23.009,16	23.239,25
	Coordinador/a proyectos pedagógicos y de ocio.	21.798,15	22.016,13
	Técnico/a de gestión:		
	Nivel A (antiguo titulado/a de Grado Sup.)	21.798,18	22.016,16
	Nivel B (antiguo titulado de Grado Medio)	20.344,94	20.548,39
III. Personal de intervención	Técnico/a de atención especializada:		
	Nivel A (antiguo titulado/a de Grado Sup.)	21.798,18	22.016,16
	Nivel B (antiguo titulado de Grado Medio)	20.344,94	20.548,39
	Tallerista	20.450,58	20.655,08
	Mediador/a cultural	20.450,58	20.655,08
	Animador/a sociocultural	19.739,43	19.936,82
	Informador/a juvenil	19.739,43	19.936,82
	Coordinador/a actividades	18.770,64	18.958,34
	Monitor/a de educación en el ocio	16.106,42	16.267,48
IV. Personal de atención al público	Informador/a	16.590,81	16.756,72
	Técnico/a de producción	16.590,81	16.756,72
	Controlador/a de salas	14.210,00	14.352,10

CVE-DOGC-B-22084059-2022

V. Personal de administración	Agente comercial	16.106,42	16.267,48
	Oficial administrativo/a	16.590,81	16.756,72
	Auxiliar administrativo/a	15.379,82	15.533,62
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	15.379,82	15.533,62
	Recepcionista/Telefonista	15.379,82	15.533,62
VI. Personal cocina y servicios generales	Cocinero/a	17.052,21	17.222,74
	Ayudante/a de cocina	15.787,92	15.945,80
	Empleado/a de limpieza	14.210,00	14.352,10
	Conductor/a	14.210,00	14.352,10
	Empleado/a de mantenimiento	14.210,00	14.352,10
	Portero/a /celador/a	14.210,00	14.352,10

Incremento a partir del 1 de septiembre de 2023 para todos los grupos profesionales y puestos de trabajo: 2%

Incremento a partir del 1 de septiembre de 2024 para todos los grupos profesionales y puestos de trabajo: 2,5%

b) Descripción de puestos de trabajo

Según lo acordado en el punto 4, se incorporan las siguientes modificaciones a la descripción de puestos de trabajo y clasificación profesional, que serán exclusivamente aplicables al ámbito de museos y centros culturales.

Se crea el puesto de trabajo para museos y centros culturales de Mediador/a cultural, con la siguiente descripción: Es la persona que, con formación universitaria o trayectoria laboral acreditada, diseña y realiza programas y actividades para acercar los contenidos de museos y centros culturales a visitantes y público. Elabora materiales didácticos y pedagógicos sobre los contenidos culturales, artísticos y patrimoniales, así como la gestión y coordinación con otros departamentos de la programación de actividades culturales. Se encuentran incluidos en esta categoría profesional los educadores pedagógicos de museos y espacios patrimoniales. La retribución de estos puestos de trabajo, hasta la publicación definitiva del Convenio, será equivalente a la del puesto de trabajo de Tallerista.

Se modifica la descripción del puesto de trabajo de Informador/a para incorporar las funciones de Venta de entradas. El puesto de trabajo de vendedor de entradas y reserva de grupos desaparece. La descripción del puesto de informador queda redactada de la forma siguiente: Es la persona que realiza actividades de divulgación, información sociocultural y primera atención a los usuarios de equipamientos socioculturales o de cultura de proximidad u otros proyectos asimilables. Asimismo puede realizar las funciones de venta de entradas, publicaciones, materiales pedagógicos u objetos de recuerdo, de atención telefónica para las actividades que se realizan en museos de difusión del patrimonio y de otras análogas. Esta incorporación de funciones se aplicará a las personas trabajadoras que presten servicios en contratos que firmen las empresas con sus clientes con posterioridad en la publicación de este acuerdo en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Los efectos económicos de esta medida sólo tendrán efecto a partir de la fecha que se inicie la ejecución de los nuevos contratos o nuevos proyectos. En cualquier caso, a partir de septiembre de 2024, todas las personas trabajadoras integradas en el puesto de trabajo de vendedor/a de entradas se incorporarán al puesto de trabajo de Informador/a y pasarán a recibir, como mínimo, la remuneración equivalente a la de Informador/a.

Se crea el puesto de trabajo de Técnico/a de producción con la siguiente descripción: Es la persona que se encarga de la producción de los procesos técnicos y organizativos necesarios para la producción de una

CVE-DOGC-B-22084059-2022

actividad o acto público a museos, centros culturales y de interpretación del patrimonio cultural. Sus funciones incluyen la preparación de los equipos de imagen, luz y sonido, la realización de las pruebas, el uso y control de equipos durante los acontecimientos, siempre que no requieran una habilitación o capacitación específica. Su retribución, hasta la publicación definitiva del Convenio, será equivalente a la del puesto de trabajo de Informador.

c) Inscripción y registro del acuerdo parcial

Se acuerda autorizar y facultar al señor Jordi Roman Soto, DNI 46055XXX, a fin de que pueda proceder a tramitar la inscripción y registro del acuerdo parcial de Convenio en el REGCON.

En conformidad con lo descrito, firman el presente acuerdo parcial en el lugar y fecha del encabezamiento.

(22.084.059)

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/1797/2023, de 23 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña, en lo referente al incremento salarial del salario mínimo interprofesional (código de convenio núm. 79002295012003).

Visto el texto del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña, suscrito en fecha 19 de abril de 2023, en lo referente al incremento salarial del salario mínimo interprofesional, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del acuerdo parcial mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 23 de mayo de 2023

Òscar Riu Garcia

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

Traducción del texto original firmado por las partes

Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña referente al incremento salarial del salario mínimo interprofesional

CVE-DOGC-B-23145011-2023

A 19 de abril de 2023

En reunión,

De una parte, por la parte patronal,

En nombre y representación de La Confederación: Jordi Román Soto

En nombre y representación de ACELLEC: Pere Mulero Escobar

En nombre y representación de la ACCAC: Pedro de Haro Henche

Y, por otro, por la parte sindical,

En nombre y representación de CCOO: Eduardo Núñez Martínez

En nombre y representación de UGT: Sergi Valverde Horcajada

En nombre y representación de USOC: Pere Forga i Visa

Manifiestan

Que es voluntad de las partes alcanzar un acuerdo a propósito del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero de 2023, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Acuerdo

Se acuerda que los siguientes puestos de trabajo contemplados en el III Convenio colectivo del ocio educativo y sociocultural e incluidos en el grupo profesional VI:

- Portero/a- celador/a.
- El empleado/a de mantenimiento.
- El conductor/a.
- El empleado/a de limpieza y el controlador/a de salas.

Pasan a cobrar el sueldo bruto anual 15.120 euros establecido en el Salario Mínimo Interanual (SMI) para este año 2023, que se hará efectivo a partir de su publicación, y con carácter retroactivo de 1 de enero de 2023.

Grup professional	Lloc de treball	Sou brut anual 1 de gener de 2023
VI	Porter/a - zelador/a Empleat/a de manteniment Conductor/a Empleat/a de neteja	15.120€
IV	Controlador/a de sales	15.120 €

Estos puestos de trabajo tendrán los siguientes incrementos:

Incremento a partir del 1 de septiembre de 2023: 2%

Incremento a partir del 1 de septiembre de 2024: 2,5%

La Comisión negociadora del Convenio colectivo del ocio educativo y sociocultural de Cataluña acuerda la modificación parcial del mismo en relación con las mesas Salariales. Las partes se emplazan a continuar las

CVE-DOGC-B-23145011-2023

negociaciones del convenio para llegar a un acuerdo en su globalidad que permita el nuevo texto del Convenio colectivo.

Se acuerda autorizar y facultar a don Jordi Roman Soto, DNI 46055XXX, para que pueda proceder a tramitar la inscripción y registro del acuerdo parcial de convenio en el REGCON.

De conformidad con lo descrito, firman el presente acuerdo parcial una persona por cada organización.

(23.145.011)

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/459/2024, de 1 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para los años 2023 y 2024 del Convenio colectivo del sector del ocio educativo y sociocultural de Cataluña (código de convenio núm. 79002295012003).

Visto el texto del Acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2023 y 2024 del Convenio colectivo del sector del Ocio educativo y sociocultural de Cataluña (código convenio núm. 79002295012003), suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 31 de enero de 2024, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 1 de febrero de 2024

Òscar Riu Garcia

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

Acuerdo parcial del Convenio colectivo del sector del Ocio educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2023 y 2024

Reunida la Mesa de Negociación del Convenio colectivo del sector del Ocio educativo y sociocultural de Cataluña, en fecha 31 de enero de 2024, en la sede de UGT Cataluña, en la Rambla del Raval, 16, de Barcelona

Con la presencia, por la parte patronal, de:

- Benjamí Güixéns Soler, en nombre y representación de Acellec
- Jordi Román Soto, en nombre y representación de La Confederación

CVE-DOGC-B-24051075-2024

- Pedro de Haro Henche, en nombre y representación del ACCAC

Y con la presencia, por la parte sindical, de:

- Cristina Broto Marco, en nombre y representación de CCOO
- Xavier Reboso Ovejero, en nombre y representación de FESMC-UGT
- Ernest Relañó Rodríguez, en nombre y representación de FE-USOC

Los presentes toman por unanimidad los siguientes acuerdos:

1. Publicación de las tablas salariales vigentes desde 1 de septiembre de 2023, de acuerdo con los acuerdos parciales del Convenio colectivo del sector del Ocio educativo y sociocultural de Cataluña que se adoptaron en fecha 23 de febrero de 2022 y en fecha 19 de abril de 2023, referidos a un incremento salarial del 2% y al Salario Mínimo Interprofesional, respectivamente.

2. Modificación parcial del Convenio colectivo del sector del Ocio educativo y sociocultural de Cataluña en aquello que hace referencia a las condiciones económicas para el año 2024, que consisten en un incremento del 3,5% sobre las cuantías resultantes del incremento inmediatamente anterior, con efectos de 1 de septiembre de 2024.

3. Para los puestos de trabajo de portero/celador, empleado de mantenimiento, conductor y empleado de limpieza, recepcionista/telefonista, vendedor de entradas y reserva de grupos, auxiliar administrativo y controlador de salas el sueldo bruto anual 1 de enero de 2024 será de 15.962,18 euros anuales.

4. Confección de las tablas salariales resultantes de los acuerdos 1, 2, y 3, con efectos de 1 de septiembre de 2023, de 1 de enero de 2024 y de 1 de septiembre de 2024, las cuales formarán parte integrante de este documento de acuerdos en los términos expresados en el anexo 1.

5. Autorizar y facultar al señor Jordi Román Soto, a fin de que tramite la inscripción y registro del Acuerdo parcial de Convenio en el REGCON.

De conformidad con todo el texto redactado hasta aquí y con el anexo 1, firman el presente Acuerdo parcial en el lugar y la fecha expresados en el encabezamiento.

Anexo 1

Tablas retributivas 2023 y 2024

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Sueldo bruto anual 1 de septiembre de 2023	Sueldo bruto anual 1 de enero de 2024	Sueldo bruto anual 1 de septiembre de 2024
I. Personal directivo	Gerente / director	26.199,21	26.199,21	27.116,18
II. Personal de	Jefe/a de departamento	23.704,03	23.704,03	24.533,67

CVE-DOGC-B-24051075-2024

gestión y coordinación	Director/a de programas, proyectos y equipamientos		23.704,03	23.704,03	24.533,67
	Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de ocio		22.456,45	22.456,45	23.242,42
	Técnico de gestión	nivel A antiguo grado superior	22.456,48	22.456,48	23.242,45
		nivel B antiguo grado medio	20.959,35	20.959,35	21.692,92
III. Personal de intervención	Técnico de atención especializada	nivel A antiguo grado superior	22.456,48	22.456,48	23.242,45
		nivel B antiguo grado medio	20.959,35	20.959,35	21.692,92
	Tallerista		21.068,18	21.068,18	21.805,56
	Mediador/a cultural		21.068,18	21.068,18	21.805,56
	Animador/a sociocultural		20.335,55	20.335,55	21.047,29
	Informador/a juvenil		20.335,55	20.335,55	21.047,29
	Coordinador/a actividades		19.337,50	19.337,50	20.014,31
	Monitor/a de educación en el ocio		16.592,82	16.592,82	17.173,56
IV. Personal de atención al público	Informador/a		17.091,85	17.091,85	17.690,06
	Técnico/a de producción		17.091,85	17.091,85	17.690,06
	Controlador/a de salas		15.422,40	15.962,18	15.962,18
V. Personal de administración	Agente comercial		16.592,82	16.592,82	17.173,56
	Oficial administrativo/a		17.091,85	17.091,85	17.690,06
	Auxiliar administrativo/a		15.844,29	15.962,18	16.398,84
	Vendedor/a de entradas y reserva de grupos		15.844,29	15.962,18	16.398,84
	Recepcionista / telefonista		15.844,29	15.962,18	16.398,84
VI. Personal de cocina y servicios generales	Cocinero/a		17.567,19	17.567,19	18.182,04
	Ayudante de cocina		16.264,71	16.264,71	16.833,97
	Empleado/a de limpieza		15.422,40	15.962,18	15.962,18

CVE-DOGC-B-24051075-2024

Conductor/a	15.422,40	15.962,18	15.962,18
Empleado/a de mantenimiento	15.422,40	15.962,18	15.962,18
Portero/a // celador/a	15.422,40	15.962,18	15.962,18

(24.051.075)