

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### RESOLUCIÓN

*TRE/355/2009, de 12 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2008-2010 (código de convenio núm. 7902295).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña para el sector del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2008-2010, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Associació Empresarial de la Iniciativa Social de Catalunya (AEISC), por los de la Associació Catalana d'Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC) y por los de la Associació de Cases de Colònies i Albergs de Catalunya (ACCAC), y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, el 19 de diciembre de 2008, 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 que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación.

#### RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para el sector del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña para los años 2008-2010 (código de convenio núm. 7902295) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.
- 2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 12 de enero de 2009

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA  
Director general de Relaciones Laborales

*Traducción del texto original firmado por las partes*

### 2º CONVENIO

*colectivo del sector del tiempo libre educativo y sociocultural de Cataluña 2008-2010*

Determinación de las partes: Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales Associació empresarial de la iniciativa social de Catalunya (AEISC), Associació catalana d'empreses del lleure i la cultura (ACELLEC), Associació de cases de colònies i albergs de Catalunya (ACCAC), de una parte, y los sindicatos CCOO de Catalunya (Federació d'ensenyament i Federació de serveis i administracions públiques) y UGT de Catalunya (Federació de serveis).

#### 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*

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades privadas que tengan como actividad principal la prestación de servicios de tiempo libre educativo y sociocultural, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral de la persona, comprendiendo las actividades siguientes:

a) Actividad de educación en el tiempo libre dentro o fuera del marco escolar: de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades de mediodía, de comedor, de patio y extraescolares.

b) 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, casales infantiles, casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, actividades y programas de educación medioambiental, actividades extraescolares, semanas culturales, exposiciones, actividades de dinamización del patrimonio, talleres socioculturales y casales de vacaciones y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y de educación en el tiempo libre y para todas las edades.

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.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo cual 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*

El presente convenio entra en vigor el mismo día que se presente al Departamento de trabajo de la Generalitat de Catalunya. Los aspectos económicos entran en vigor a partir del 1 de enero de 2008.

El periodo de vigencia de este convenio es hasta el 31 de diciembre de 2010, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se va prorrogando año por año, y, si ha sido objeto de denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

Las partes firmantes del convenio se reservan la facultad de convocar a la Mesa de negociación antes del periodo indicado si consideran que la previsible reestructuración del sector, o cualquier otro acuerdo o normativa con la Administración competente, puedan afectar a aspectos laborales de todas las categorías o de algunas.

En todo caso, sin embargo, las tablas salariales tienen que ser revisadas anualmente y se han de aplicar a partir del 1 de enero de cada año.

## Artículo 4

### *Ámbito personal*

Este convenio regula las relaciones laborales de las empresas 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. En todo lo que no prevé, hay que atenderse a lo que establecen el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y todas las otras disposiciones laborales de carácter general.

## Artículo 5

### *Concurrencia de convenios*

De conformidad con lo que disponen los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de ámbito terri-

torial inferior y de empresa se tienen que resolver en favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en el de ámbito superior, y se tienen que respetar, en todo caso, y con carácter de mínimos, todas las condiciones de trabajo pactadas aquí. Asimismo, se tienen que considerar nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio.

#### Artículo 6

##### *Registro*

Si la autoridad de trabajo, haciendo uso de sus atribuciones, envía al Juzgado de lo 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 tendrán que reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde el momento que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos y artículos continuarán siendo de aplicación.

#### Artículo 7

##### *Garantía ad personam*

Se respetaran *ad personam*, como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo que eran vigentes en la entrada en vigor del presente convenio cuando, examinadas en conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

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*

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por tanto los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio se tienen que respetar íntegramente.

Por lo tanto, y sin perjuicio de lo que se ha convenido, los firmantes acuerdan que durante la vigencia de este Convenio colectivo se tienen que respetar las materias y otros derechos, usos y costumbres, y específicamente en materia de complementos de incapacidad temporal, que hasta este momento disfrutaba el personal incluido dentro del ámbito funcional del presente convenio.

#### Artículo 9

##### *Comisión paritaria*

Se crea la Comisión paritaria del convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión paritaria está integrada por seis miembros de cada una de las organizaciones sindicales y 5 miembros por parte de ACELLEC, 5 miembros por parte de AEISC y 2 miembros por parte de ACCAC, por la parte patronal.

La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

##### *Funciones*

Las funciones específicas de la Comisión paritaria son las siguientes:

- a) Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o los problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con la audiencia previa de las dos partes.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo que se ha pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no tiene que obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

### *Domicilio*

La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Vallirana 69, bajos 2ª, Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, con el acuerdo previo de ésta.

Sin embargo los trabajadores y las empresas interesadas pueden dirigir sus comunicaciones al domicilio arriba mencionado del ACELLEC.

### *Remisión de cuestiones a la Comisión*

Las dos partes convienen remitir a la Comisión paritaria todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para los cuales la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentaria prevista.

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

### *Acuerdos*

Los acuerdos se tienen que tomar 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.

La Comisión debe reunirse 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.

En ambos casos, la convocatoria se tiene que realizar 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.

## CAPÍTULO 2

### *La organización del trabajo*

#### Artículo 10

##### *Facultades y responsabilidades*

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, 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.

#### Artículo 11

##### *Normas para su desarrollo*

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

- a) La adjudicación de la tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
- b) 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.
- c) La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y la 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 que establecen los artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones que establecen los artículos 12 y 13 de este convenio.

#### Artículo 12

##### *Movilidad funcional*

La movilidad funcional es una de las características de la prestación de servicios del tiempo libre educativo y sociocultural, cuya determinación corresponde

a la facultad organizativa de la empresa y/o entidad, a efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad nunca se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas o entidades, y sólo se pueden hacer por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En consideración a estas razones, la cobertura de las vacantes se tiene que hacer dentro de cada zona y grupo profesional a menos que haya un acuerdo entre las partes interesadas, de lo cual hay que informar a la representación legal de los trabajadores.

### Artículo 13

#### *Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica de los trabajadores se rige según lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO 3

### *Clasificación del personal*

### Artículo 14

#### *Clasificación del personal*

El personal comprendido en el ámbito funcional del presente convenio, de conformidad con su titulación o experiencia y la tarea que realiza en el centro o espacio físico de trabajo, se clasifica en uno de los grupos siguientes:

#### Grupo 1

- 1.1 Gerente/director/a

#### Grupo 2

##### *Personal de gestión*

- 2.1 Jefe de departamento
- 2.2 Director/a de programas, proyectos y equipamientos
- 2.3 Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de tiempo libre
- 2.4 Titulado/a de grado superior
- 2.5 Titulado/a de grado medio

#### Grupo 3

##### *Personal de atención educativa y de tiempo libre*

- 3.1 Coordinador/a de actividades y proyectos de centro
- 3.2 Monitor/a de educación en el tiempo libre
- 3.3 Animador/a sociocultural
- 3.4 Tallerista
- 3.5 Controlador/a de salas
- 3.6 Informador/a
- 3.7 Titulado/a de grado superior
- 3.8 Titulado/a de grado medio

#### Grupo 4

##### *Personal de administración*

- 4.1 Jefe de departamento
- 4.2 Agente comercial
- 4.3 Oficial administrativo/a
- 4.4 Vendedor/a de entradas y reserva de grupos
- 4.5 Auxiliar administrativo/a
- 4.6 Recepcionista/telefonista

#### Grupo 5

##### *Personal de servicios generales*

- 5.1 Cocinero/a

- 5.2 Ayudante/a de cocina
- 5.3 Empleado/a de mantenimiento
- 5.4 Conductor/a
- 5.5 Empleado/a de limpieza
- 5.6 Portero/a- celador/a

#### Artículo 15

##### *Categorías profesionales*

Las definiciones correspondientes a las diferentes categorías son las que figuran en el anexo 1, que forma parte integrante de este convenio, tienen carácter enunciativo y no comportan la obligación de estar todas previstas.

Asimismo, la Comisión paritaria tiene que homologar todas las categorías no previstas en este convenio.

#### CAPÍTULO 4

##### *Contratación, periodo de prueba, vacantes y cese de personal*

#### Artículo 16

##### *Contrato indefinido*

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.

El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

#### Artículo 17

##### *Contrato de interinidad*

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 la plaza del trabajador/a ausente. Se tiene que especificar en el contrato el nombre del trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

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 pasará 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.

#### Artículo 18

##### *Contratos formativos*

##### 18.1 Contrato en prácticas

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

- a) Las retribuciones no pueden ser inferiores al 85% de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo.
- b) La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a un año o un curso escolar.
- c) Ningún trabajador/a puede ser contratado en esta modalidad si ya ha estado contratado antes, en la misma empresa o entidad o en una diferente, en virtud de la misma titulación.

##### 18.2 Contrato de formación

Todo el personal contratado en la modalidad de formación se tiene que regir según la legislación vigente, excepto:

- a) Sólo se pueden realizar estos contratos a trabajadores que tengan menos de 20 años y cuando éste sea su primer contrato en el sector.

- b) La duración máxima de estos contratos es de un año o un curso escolar.
- c) 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.
- d) Una vez finalizada la formación, se ocupará la categoría correspondiente a la formación realizada. En caso de que no haya vacante, se tienen que mantener las condiciones y retribuciones de la nueva categoría y sólo en estos casos se puede contratar un nuevo aprendiz/a para la misma categoría.
- e) A efectos de antigüedad, el periodo de formación realizado se computará.

#### Artículo 19

##### *Contrato eventual por circunstancias de la producción*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, y vista la especial naturaleza de los servicios prestados por las empresas o entidades afectadas por el presente convenio, así como el sector de mercado en el cual se dirige, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 8 meses dentro de un periodo de 12 meses.

Esta modalidad contractual se puede realizar siempre que el número de nuevas contrataciones temporales sea inferior al 30% del personal que preste los servicios, con cualquier modalidad contractual, en el centro de trabajo del cual se trate.

A estos efectos, el mencionado porcentaje toma como referencia el volumen de ocupación de la empresa o, en su caso y preferentemente, del centro de trabajo, en relación con el número de trabajadores ocupados en el mismo periodo de tiempo que el año anterior.

#### Artículo 20

##### *Contrato de obra o servicio determinado*

Sin perjuicio de la contratación a través de otras modalidades temporales, las partes firmantes de este convenio, haciendo 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 pueden cubrirse con este tipo de contratos.

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

Para la realización de actividades que se concreten en el desarrollo y aplicación de un proyecto concreto de tiempo libre educativo de carácter puntual, como:

Actividades singulares (salidas culturales, acampadas, actividades de vacaciones, programas socioculturales específicos y actividades análogas).

Talleres de grupos reducidos o específicos

Semanas blancas

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. Eso, en la condición que, si en razón de las prórrogas que puedan concertarse (expresamente o tácitamente) se supera esta limitación temporal, el contrato se convertirá en indefinido con carácter general. La misma situación se produce en los supuestos que opere la subrogación prevista en el artículo 31 del presente convenio.

Cuando finalicen contratos privados o contratos públicos actuales que estén vigentes cuando entre en vigor el presente convenio, los trabajadores que no sean susceptibles de ser contratados de manera fija o subrogados por falta de continuidad de su actividad tienen que 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 por la aplicación del presente convenio sean más beneficiosas, siempre que reúnan las condiciones de titulación y de capacidad requeridas.

#### Artículo 21

##### *Trabajadores/as fijos discontinuos*

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 en la modalidad de tiempo parcial, para la realización de trabajos que no se realicen en fechas ciertas.

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

La llamada del trabajador se realizará al menos 15 días antes del inicio del servicio.

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 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. Este importe se incrementará en los años 2009 y 2010 según el IPC real de Cataluña.

#### Artículo 22

##### *Contrato de jubilación parcial y de relevo*

Se podrán realizar contratos de jubilación parcial y de relevo según la legislación vigente.

#### Artículo 23

##### *Condición de fijos*

Todos los trabajadores y trabajadoras pasan 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 24

##### *Forma del contrato*

El contrato se formalizará, en todos los casos, por escrito, y se adecuará a lo previsto en la legislación vigente con respecto al control de la contratación.

En todos los casos, una de las copias básicas del contrato estará a disposición de la representación legal de los trabajadores/as.

En los casos de despido se comunicará a la representación legal de los trabajadores/as.

#### Artículo 25

##### *Periodos de prueba*

El personal de nuevo ingreso en la empresa, salvo pacto contrario, se someterá a un periodo de prueba que se formalizará por escrito y que no podrá exceder de lo indicado en la tabla siguiente:

Personal comprendido en el grupo 1: seis meses.

Personal comprendido en el grupo 2: dos meses.

Personal comprendido en los grupos 3, 4 y 5: un mes, excepto para los titulados de grado superior y de grado medio, que será de dos meses.

Durante el periodo de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios meritados durante el periodo trabajado.

Todos los contratos se someterán a las disposiciones legales vigentes.

Los contratos de interinidad o de sustitución no pueden extinguirse al inicio de los periodos vacacionales si no se reincorpora la persona sustituida.

#### Artículo 26

##### *Cobertura de vacantes*

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a



los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos como si son eventuales.

En caso de igualdad de condiciones, la antigüedad dará preferencia para el puesto de trabajo.

#### Artículo 27

##### *Igualdad y no discriminación*

En todos los aspectos del proceso productivo y de prestación de servicios, la empresa tiene que respetar y tiene que hacer respetar el principio de igualdad de trato y tiene que evitar cualquier discriminación en 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 y lengua dentro del Estado español. Las discriminaciones positivas previstas en la normativa vigente, serán aplicables en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de lo que antes se ha indicado.

Hay que respetar el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin ningún tipo de discriminación.

#### Artículo 28

##### *Reserva de plazas para personas con discapacidad*

Habrà que ajustarse a lo que dispone la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y sus normas reglamentarias de desarrollo, incluyendo aquéllas como el Real decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE del 20), que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE 2 de agosto), y el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE 21 de febrero), que regula los enclaves laborales como medida de fomento del trabajo de las personas con discapacidad.

#### Artículo 29

##### *Finalización de la relación laboral*

La empresa o entidad, en contrataciones temporales superiores a 6 meses, tiene que preavisar al trabajador/a con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación da 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.

#### Artículo 30

##### *Cese voluntario*

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio en la empresa o entidad, está obligado/a a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

Personal comprendido en el grupo 1: dos meses

Personal comprendido en el grupo 2: un mes

Personal comprendido en los grupos 3, 4 y 5: quince días (excepto los titulados de grado superior y de grado medio, que será de un mes).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la antelación indicada 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.

En caso de que las pagas extraordinarias sean prorrateadas y las vacaciones a las cuales tenía derecho el trabajador/a, ya hayan sido disfrutadas, no se descontará de su mensualidad ninguna cantidad en concepto de incumplimiento de preaviso.

### Artículo 31

#### *Derecho de subrogación*

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 subroge 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.

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.

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.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante realizará y abonará la liquidación individual de partes proporcionales y haberes meritados a cada uno de los subrogados.

En el supuesto 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 en conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente abonará a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones meritadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores subrogados y su cotización.

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 el concesionario inmediatamente anterior.

En el supuesto de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador/a haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario subrogará a los dos 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.

Si en el centro o espacio físico de trabajo prestan sus servicios trabajadores con contrato fijo discontinuo o con contrato en suspensión por causa legal, los cuatro meses a los que se refiere el apartado anterior serán los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entiende como tiempo de servicio los periodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La empresa o entidad saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la empresa o entidad entrante, o a la empresa o entidad que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en que se recojan los datos siguientes:

Número de trabajadores en plantilla con identificación del tipo de contrato.

Lista de trabajadores con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal, suspensión legal o excedencia.

Pactos existentes propios y subrogados.

Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador/a, así como cualquier modificación efectuada en los cuatro meses últimos, con la justificación de ésta.

Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos cuatro meses. En todo 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.

Calendario de vacaciones.

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

El documento se tiene que acompañar de las fotocopias siguientes:

Libro de visitas del centro.

Hojas de salarios de los últimos seis meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

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

Tanto la empresa saliente como la entrante entregará la información indicada en los párrafos anteriores, a los representantes legales de los trabajadores.

De cada trabajador/a temporal que se traspase se tiene que facilitar, 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.

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

La empresa o entidad saliente tiene que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

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

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 otros anteriores, los trabajadores tienen que 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 tiene que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

En caso de que el cliente decida unilateralmente cerrar de manera provisional o definitiva 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 asumirá el personal destinado al mencionado servicio. No obstante, 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 la extinción del contrato de los trabajadores que no hayan sido subrogados.

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.

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 32

##### *Estructura salarial*

Todo el personal afectado por este convenio tiene que recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Salario base. Retribución mensual del trabajador/a fijada en función del grupo y la categoría profesional a que pertenece.

Plus de descanso intersemanal y festivos: Al personal que tenga que prestar servicios los días de su descanso semanal y los festivos, se le tiene que abonar un

complemento salarial por cada día de su descanso semanal o festivo, equivalente al incremento del 60% del salario base por cada día trabajado en estas condiciones, sin perjuicio de que disfrute del descanso compensatorio otro día fijado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Complemento de responsabilidad: Se establece con la finalidad de remunerar a aquellos trabajadores que, con la categoría de monitor, tengan a su cargo 3 monitores o menos.

Solamente se tiene que percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo de las características mencionadas, en cuantía del 15% de su salario base.

Complemento de disponibilidad: Este complemento retribuye las especiales circunstancias y condiciones de los trabajadores/as cuando realizan servicios presenciales con disponibilidad de 24 horas. Este complemento será abonado en consideración a la especial distribución irregular de la jornada, la total disponibilidad horaria y por la realización esporádica de servicios de reserva que impliquen su desplazamiento a otro centro de trabajo. Su retribución será del 20% del salario base diario por cada día meritado de este complemento.

La percepción de este complemento es incompatible con el plus de descanso intersemanal y festivo.

Antiguo complemento de antigüedad: Las cantidades acreditadas por cada trabajador/a en concepto de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2004 se mantendrá en un concepto *ad personam* que se denomina *antiguo complemento de antigüedad*.

El antiguo complemento de antigüedad no es compensable ni absorbible y se revalorizará de acuerdo con el IPC real de Cataluña de cada año.

Por consiguiente, a partir del 1 de enero de 2005 ya no se meritán más cantidades en concepto de antigüedad.

### Artículo 33

#### *Retribuciones*

33.1 El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio será:

1er año vigencia. Para el año 2008 el incremento salarial consistirá en el índice de precios al consumo real de Cataluña del mencionado año más 0'50 puntos porcentuales y se aplicará sobre las tablas salariales del convenio a 31 de diciembre del 2007.

Las tablas salariales incorporadas en el presente convenio han sido actualizadas con el incremento del 2% del incremento previsto correspondiente al IPC más 0'50 puntos porcentuales sobre los valores a 31 de diciembre del 2007.

2º año vigencia. Para el año 2009 el incremento salarial consistirá en el índice de precios al consumo de Cataluña del año más 1 punto porcentual y se aplicará sobre las tablas salariales del convenio a 31 de diciembre del 2008.

Conocido el IPC *previsto* para el año 2009 las tablas salariales se actualizarán incrementándolas con el mencionado IPC previsto más 1 punto porcentual y se efectuará sobre los valores de las tablas a 31 de diciembre del 2008.

3er año vigencia. Para el año 2010 el incremento salarial consistirá en el índice de precios al consumo real de Cataluña del mencionado año más 2,35 puntos porcentuales y se aplicará sobre las tablas salariales del convenio a 31 de diciembre del 2009.

Conocido el IPC *previsto* para el año 2010 las tablas salariales se actualizarán incrementándolas en el mencionado IPC previsto más 2,35 puntos porcentuales y se efectuará sobre los valores de las tablas a 31 de diciembre del 2009.

#### 33.2 Revisión salarial

En el supuesto que el índice de precios al consumo de Cataluña registrara al 31 de diciembre del 2008 un aumento con respecto a 31 de diciembre de 2007 superior al IPC previsto para el año 2008, se efectuará una revisión salarial en el exceso.

Tal incremento de revisión se abonará, durante el mes de febrero de 2009, con efectos del 1º de enero de 2008, sirviendo como base para el incremento salarial de 2009 y las correspondientes tablas salariales.

En el supuesto de que el IPC real fuera inferior al IPC previsto, las cantidades abonadas en exceso se entenderán a cuenta de los incrementos salariales del siguiente año.

2º año vigencia. En el supuesto de que el índice de precios al consumo de Cataluña registrara a 31 de diciembre de 2009 un aumento con respecto al 31 de diciembre de 2008 superior al IPC previsto para el año 2009, se efectuará una revisión salarial en el exceso.

Tal incremento de revisión se abonará, durante el mes de febrero de 2010, con efectos del 1º de enero de 2009, sirviendo como base para el incremento salarial de 2010 y las correspondientes tablas salariales.

En el supuesto que el IPC real fuera inferior al IPC previsto, las cantidades abonadas en exceso se entenderán a cuenta de los incrementos salariales del siguiente año.

3er año vigencia. En el supuesto de que el índice de precios al consumo de Cataluña registrara a 31 de diciembre de 2010 un aumento respecto del 31 de diciembre de 2009 superior al IPC previsto para el año 2010, se efectuará una revisión salarial en el exceso.

Tal incremento de revisión se abonará, durante el mes de febrero de 2011, con efectos del 1º de enero de 2010, utilizando como base para el incremento salarial de 2011 las correspondientes tablas salariales.

En el supuesto de que el IPC real fuera inferior al IPC previsto, las cantidades abonadas en exceso se entenderán a cuenta de los incrementos salariales del próximo convenio.

33.3 A la categoría de tallerista se le aplicará un incremento del IPC real de Cataluña, más 2,5 puntos los años 2008, 2009, 2010.

33.4 Si en la aplicación de los incrementos pactados en los números anteriores, correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010, incluidas las correspondientes cláusulas de revisión salarial por los mencionados años, en alguna de las categorías comprendidas en las tablas salariales anexas a este convenio, quedara su salario anual por debajo de los 14.000 euros por jornada completa, con efecto 1 de enero de 2011, se aplicará este salario anual, sirviendo de base esta cantidad para aplicar el incremento que se pacte para el año 2011.

33.5 Conocido el IPC real de Cataluña de cada año de vigencia del convenio, se reunirá la Comisión paritaria a efectos de actualizar las tablas salariales de cada periodo.

33.6 Las hojas de salario tienen que ser entregadas a los trabajadores y trabajadoras en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha que realmente corresponde a la hoja salarial.

33.7 Los pagos de salarios tienen que hacerse efectivos, con carácter general, el día 30 de cada mes vencido.

#### Artículo 34

##### *Cláusula de inaplicación salarial*

Aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se encuentren en situación económica de pérdidas sustanciales, de manera que la aplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio pueda malograr gravemente su estabilidad económica, podrán, una vez reconocida y constatada esta situación por la Comisión paritaria, desvincularse, en la forma y manera que se señala en esta cláusula, del régimen salarial pactado en el presente convenio, con la condición prioritaria de garantizar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación en la empresa.

El procedimiento será el siguiente:

1 Las empresas que quieran acogerse a la cláusula de no vinculación salarial tienen que solicitarlo a la Comisión paritaria del convenio dentro de los dos meses siguientes a la publicación de éste en el DOGC.

2 En la empresa tiene que existir la figura del representante legal de los trabajadores.

3 Las empresas tienen que entregar la documentación acreditativa de su situación a la Comisión paritaria del convenio:

Balances y cuentas de resultados del último año, con las auditorias correspondientes o censura de cuentas, y las declaraciones del impuesto de sociedades, que pongan de manifiesto un flujo de caja negativo, así como la previsión del año en curso igualmente negativa.

En el caso de una empresa integrada en un grupo de la misma actividad que la empresa en cuestión, será necesario que estos datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.

Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, de inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y a garantizar el futuro industrial y la ocupación de la empresa.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

Quedan sin efecto las actuaciones que omitan estas documentaciones o las que se hagan fuera de plazo.

Se intentará llegar a un acuerdo, sobre el incremento concreto que se aplicará en la empresa, con los representantes de los trabajadores o, si no existiera, con las federaciones sindicales firmantes del convenio.

El acuerdo al cual se llegue se remitirá, para que sea plenamente válido, a la Comisión paritaria del convenio para que lo archive y dé fe cuando sea requerida a tal efecto.

En caso de desacuerdo, la documentación y la propuesta se remitirá a la Comisión paritaria del convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de manera que su decisión tenga la misma fuerza vinculante que si se hubiera llegado a un acuerdo en el periodo de consultas.

Tanto el acuerdo al cual se haya llegado en el seno de la empresa como la decisión emitida por la Comisión paritaria, en su caso, preverán los aspectos siguientes:

1 El incremento económico que se aplicará en lugar del general que se ha pactado, que en todo caso no será inferior a 1/3 del que se ha pactado en el Convenio colectivo.

2 El procedimiento para recuperar, en los años siguientes, los incrementos salariales que se han dejado de percibir en el año de inaplicación.

En todo caso, el periodo máximo de recuperación no superará los tres años.

3 Excepto el incremento salarial pactado, en una cuantía diferente del incremento general del convenio, éste será de plena aplicación en la empresa.

4 Una misma empresa no aplicará la cláusula de inaplicación del Convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en un periodo de cinco años.

#### Artículo 35

##### *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tienen que percibir, 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. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

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.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas, en 12 mensualidades, previo acuerdo de las partes.

#### CAPÍTULO 6

##### *Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones y reciclaje*

#### Artículo 36

##### *Jornada de trabajo*

El número de horas de trabajo a 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 semanales 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.

Se entiende por hora de dedicación directa toda la realizada en relación directa con los y las usuarias.

Se entiende por dedicación indirecta toda aquella hora efectuada dentro de la jornada de trabajo que esté relacionada con la actividad propia, como el tiempo de preparación, evaluación, programación y otras tareas de naturaleza análoga.

El porcentaje de dedicación indirecto en las actividades que se indican será:

Comedores y mediodía:

Monitores de actividades de comedores y de actividades de tiempo de mediodía:

2009: 3% de la jornada de trabajo pactada en contrato de trabajo, referida a la actividad de tiempo de mediodía.

2010: 4% de la jornada de trabajo pactada en contrato de trabajo, referida a la actividad de tiempo de mediodía.

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

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:

	2009	2010
De 4 a 5.....	0	30
De 6 a 10.....	15	60
De 11 a 15.....	45	75
De 16 a 20.....	60	90
Más de 21.....	75	105

*Casales de verano:*

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

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

## Artículo 37

### *Jornada irregular*

Con el fin de atender los servicios en periodos de más actividad y las necesidades formativas o de reciclaje, las empresas pueden reducir la jornada diaria hasta un mínimo de seis horas y media, o bien aumentarla en una hora diaria de trabajo efectivo y hasta un máximo de 60 horas anuales y en proporción a la jornada contratada.

En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo trimestral, el trabajador/a puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación tienen que ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador y tienen que ser disfrutados en lunes y/o viernes, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo trimestral, una diferencia de horas a favor del trabajador/a que no hayan sido utilizadas por la empresa, éstas serán para su beneficio sin que le puedan exigir su realización posteriormente.

## Artículo 38

### *Horas extraordinarias*

Ambas partes, atendiendo a la situación general de ocupación y con tal de fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias excepto en situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, con 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 con respecto a la hora ordinaria correspondiente.

#### Artículo 39

##### *Descanso semanal*

Los días de descanso semanal serán preferentemente con criterio general el sábado y el domingo.

En los casos en que la actividad de la empresa y/o entidad lo impida, y este descanso no pueda tener lugar en sábado y domingo, se podrá disfrutar de 36 horas de descanso ininterrumpidas semanales. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta circunstancia disfrutarán, en cualquier caso, de un sábado y un domingo consecutivos libres cada dos semanas.

La empresa establecerá el régimen de jornada de trabajo idónea para el personal de acuerdo con las circunstancias especiales y las necesidades de cada centro de trabajo.

Este personal, durante los meses de julio y agosto, tendrán 48 horas de descanso semanales ininterrumpidas.

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, y se podrán establecer turnos para que los diferentes servicios queden atendidos.

#### Artículo 40

##### *Vacaciones*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio disfrutarán, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Si el tiempo trabajado, dentro de cada año natural, es inferior al año, se tendrá derecho a los días que correspondan en proporción.

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 estarán 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.

El personal que cese en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante este periodo.

Si no hubiera pacto con los representantes legales de los trabajadores, el periodo de vacaciones estará fijado en el calendario laboral que elaborará la empresa, en el mes de febrero de cada año.

Si con anterioridad al inicio de las vacaciones el trabajador/a se encontrara en situación de IT derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común que requiera hospitalización, podrá disfrutar de las vacaciones a continuación de la alta médica o en otro periodo, de común acuerdo entre las partes.

#### Artículo 41

##### *Jornada especial de casas de colonias*

Se entiende por jornada especial de casas de colonias aquella forma de distribución irregular de la jornada efectiva de trabajo que, fijada de común acuerdo entre la empresa y el trabajador o sus representantes legales, 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, 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.



## Artículo 42

*Reciclaje y formación*

Los trabajadores y trabajadoras en el presente convenio podrán dedicarse a cursos de reciclaje adecuados a su especialidad o función y dentro de su jornada laboral, a propuesta de la empresa o de común acuerdo con el trabajador, hasta el 3% de su jornada en cómputo anual, acumulable trimestralmente teniendo en cuenta que, en un mismo periodo o de forma simultánea, la formación no puede afectar a más del 20% de la plantilla de cada centro de trabajo de la empresa y/o entidad.

Cuando los cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, ésta abonará los gastos que puedan causar a los trabajadores.

## CAPÍTULO 7

*Excedencias y permisos*

## Artículo 43

*Excedencia sindical, embarazo y permisos*

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

43.2 En caso de embarazo 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 de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo en cuestión, siempre y cuando sea posible. En el momento de la reincorporación, ésta será con respecto de las mismas condiciones económicas, con todas las mejoras sociales y salariales que se hayan podido dar durante su ausencia.

43.3 En caso de excedencia por cuidado de hijos se estará a lo establecido en la normativa vigente, con reserva del puesto de trabajo hasta tres años.

43.4 El trabajador/a, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y con las mejoras siguientes:

43.4.1 Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo/a.

43.4.2 Hasta tres días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización o defunción de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite trasladarse, el permiso será de cinco días.

43.4.3 El día de la boda de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

43.4.4 Un día por cambio de domicilio sin cambio de municipio y dos días con cambio de municipio.

43.4.5 Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, 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, siempre y cuando no sea notorio.

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

43.5 Todo el personal tendrá derecho a un permiso retribuido por la asistencia a un consultorio médico, 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 y cuando el trabajador no pueda acudir en otro momento fuera del horario laboral, por no haber consulta.

43.6 También se dará permiso retribuido para acompañar a la consulta médica a un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, con aviso previo y justificación posterior.

Se entiende que las 30 horas al año o la parte que proporcionalmente corresponda en función de las horas contratadas, se disfrutarán de manera acumulativa para los dos supuestos considerados en los párrafos anteriores.

43.7 Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán de 35 horas de permiso retribuido, o las que proporcionalmente correspondan a la jornada de trabajo contratada, realizables en un máximo de diez días, para asistir a exámenes finales oficiales o los que liberan materia, con notificación previa por escrito a la empresa y/o entidad con 2 semanas de antelación.

#### Artículo 44

##### *Excedencia voluntaria*

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

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

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

#### Artículo 45

##### *Excedencia forzosa*

Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a tendrá que preavisar a la empresa y/o entidad por escrito con una antelación de un mes.

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.

La excedencia forzosa será concedida automáticamente, con la presentación previa de la correspondiente documentación acreditativa.

#### Artículo 46

##### *Permisos no retribuidos*

Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque no podrá ser nunca ni antes ni después de los periodos de vacaciones.

La concesión por parte de la empresa de las solicitudes de permisos no retribuidos que no afecten el buen funcionamiento del servicio se realizará con la intervención previa de la representación de los trabajadores. Si la solicitud es entre días considerados festivos, la empresa y/o entidad tiene la facultad de determinar su concesión en función de las necesidades.

Las solicitudes serán presentadas, como mínimo, con diez días de antelación.

### CAPÍTULO 8

#### *Desplazamientos y dietas*

#### Artículo 47

##### *Dietas y desplazamientos*

Los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radica su centro de trabajo tienen que percibir dietas en función de la necesidad o no de pernoctar fuera del municipio donde está establecido el centro de trabajo.

En caso de no necesitar pernoctar, pero tener la necesidad de hacer un ágape, se

abonará al trabajador el equivalente a media dieta, que corresponde a un importe de 14 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 un importe total de 92 euros.

Los importes de las dietas establecidas se los aplicará anualmente el incremento del IPC real de Cataluña en los años 2009 y 2010.

En caso de utilizar transporte público el importe del viaje se tendrá que abonar por parte de la empresa previa justificación del trabajador/a.

Se computan como efectivamente trabajados los periodos de tiempos utilizados en desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

El uso del vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comporta 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. Los importes mencionados tienen que ser satisfechos por la empresa por meses vencidos.

## CAPÍTULO 9

### *Código de conducta laboral*

#### Artículo 48

##### *Faltas*

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

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

#### Artículo 49

##### *Faltas leves*

Son faltas leves:

49.1 De dos a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el periodo de treinta días naturales.

49.2 Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta en el trabajo, a no ser que se demuestre que es imposible de hacerlo.

49.3 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.

49.4 Faltar al trabajo durante dos días en un periodo de treinta días naturales sin una causa justificada. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

#### Artículo 50

##### *Faltas graves*

Son faltas graves:

50.1 De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un periodo de sesenta días naturales.

50.2 Faltar más de dos días al trabajo durante un periodo 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 requiere.

50.3 La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada y sea firme.

50.4 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.

## Artículo 51

### *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

51.1 Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un año.

51.2 La falta injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.

51.3 Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el incumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.

51.4 La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de trabajos remunerados durante la situación de IT.

51.5 La embriaguez habitual y el consumo de cualquier tipo de drogas o estupefacientes en horas de trabajo.

51.6 Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios de los servicios.

51.7 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 u otros (chantajes, etc.).

51.8 La reiteración o la reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

51.9 El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desarrollo de las funciones o tareas encomendadas.

## Artículo 52

### *Sanciones*

Visto el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

52.1 Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y empleo hasta tres días.

52.2 Por falta grave: suspensión de sueldo y empleo de cuatro hasta quince días.

52.3 Por falta muy grave: suspensión de sueldo y empleo de dieciséis días a sesenta días o despido.

Toda sanción tiene que ser 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.

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 y trabajadoras o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.

c) La presentación 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 53

### *Expediente sancionador por faltas muy graves*

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

53.1 Comunicación por escrito al trabajador/a, al inicio del expediente sancionador junto con los pliegos de cargos.

53.2 El trabajador/a tiene cinco días laborables para formular alegaciones con el fin de defenderse.

53.3 La sanción será ejecutiva desde el mismo momento de su notificación.

53.4 El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador, no se podrá prolongar en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta previstos en el artículo 52.

#### Artículo 54

##### *Prescripción de las faltas*

La prescripción de las faltas será:

54.1 Para faltas leves: al cabo de diez días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

54.2 Para faltas graves: al cabo de veinte días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

54.3 Para faltas muy graves: al cabo de sesenta días hábiles desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión.

Las sanciones, si no se han hecho efectivas tras la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

En faltas leves: un mes

En faltas graves: dos meses

En faltas muy graves: tres meses

Si las sanciones son impugnadas judicialmente, se entiende que queda interrumpido el plazo de prescripción del cumplimiento de la sanción.

#### Artículo 55

##### *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 aquéllas definidas y tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

#### Artículo 56

##### *El acoso sexual y moral*

Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, tienen que 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.

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 asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

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 de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, tienen que:

Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.

Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

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.

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.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

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 y/o entidad.

La dirección de la empresa y/o entidad tiene que 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 tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere, y se han de hacer partícipes los usuarios/as y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

#### Artículo 57

##### *Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género*

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (artículo 37.7 de la LET), a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (artículo 40.3.bis y 49.1.m de la LET); a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (artículo 45.1.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (artículo 52.d, y 55.5.b) la de LET).

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

#### CAPÍTULO 10

##### *Derechos sindicales*

#### Artículo 58

##### *De todos los trabajadores y trabajadoras*

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores y trabajadoras podrán exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado/a o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto, con un mínimo de tres meses de antigüedad.

#### Artículo 59

##### *De la asamblea de trabajadores y trabajadoras*

59.1 Puede ser constituida por los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo o de diversos centros de la empresa y/o entidad.

59.2 Tiene que 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.

59.3 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 tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

59.4 Se dispondrá de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

#### Artículo 60

##### *De los delegados o delegadas de personal y comités de empresa*

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

60.1 Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ésta, y en aquéllas otras que reconoce expresamente este convenio.

60.2 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.

60.3 Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa y/o entidad que puedan afectar sus representados, sobre:

Situación económica de la empresa y/o entidad.

Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

Intención de decisiones que afecten a la organización y la distribución del trabajo de carácter colectivo, con una antelación mínima de dos semanas.

#### Artículo 61

##### *De las secciones sindicales en la empresa*

Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa y/o entidad.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que determina este convenio, entre los cuales:

61.1 Difusión libre en la empresa y/o entidad de sus publicaciones, avisos y opiniones.

61.2 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 62

##### *De la negociación colectiva*

Al efecto de la negociación colectiva del convenio, los delegados o representantes de los trabajadores y trabajadoras que formen parte de la Comisión negociadora pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, justificándolo previamente.

#### Artículo 63

##### *De los liberados sindicales*

Con el fin de facilitar la actividad sindical en la empresa y/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 diferentes miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados o delegadas de personal de sus organizaciones en aquellos trabajadores/as, delegados/as o miembros del Comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados o delegadas.

El proceso para determinar el número de permanentes sindicales se negociará con la organización patronal.

Las empresas y/o entidades afectadas por este convenio harán efectivos los salarios de los liberados y/o liberadas según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar a la empresa y/o entidad el nombre de su trabajador/a liberado, con la aceptación expresa previa de éste.

## CAPÍTULO 11

### *Mejoras sociales*

#### Artículo 64

##### *Enfermedad y accidentes*

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 percibirá el complemento necesario en la prestación de IT hasta llegar al 85% de su retribución salarial total; y desde el 16º día hasta el nonagésimo percibirá el complemento necesario sobre la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución total salarial.

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

#### Artículo 65

##### *Maternidad y paternidad*

a) Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto 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 que ésta realizara o no alguna tarea, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quedase 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, a no ser que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute por 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.

En el caso que la madre, no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen esta 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 b) siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquéllos otros que el recién



nacido precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días, como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, 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 acogimiento 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 cual se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisionales o definitivos, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a diversos periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo 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.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo/a 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los cuales 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, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora, en las condiciones de trabajo en la cual hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los cuales se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

b) Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, de acuerdo en el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

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

En el supuesto de parto, la suspensión 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; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 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.

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 cual se constituye la adopción, o a 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 esta suspensión.

La suspensión del contrato 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 de-

termine reglamentariamente. El trabajador tendrá que comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### Artículo 66

##### *Lactancia*

Las trabajadoras 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. De la misma manera, 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 uso de fruto del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

#### Artículo 67

##### *Hijos/as 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 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 con el fin de conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos. Asimismo, tienen derecho a flexibilidad horaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de otros centros donde el hijo o hija con discapacidad recibe atención.

#### Artículo 68

##### *Vestuario y material*

La empresa y/o entidad proporcionará a todo el personal de servicios el vestuario y el material adecuado para realizar sus funciones.

#### Artículo 69

##### *Seguro de responsabilidad civil*

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, a no ser que por regulación especial, en función de la actividad, la Ley imponga otra superior.

La póliza tiene que prever la asistencia jurídica gratuita al trabajador desde el principio del litigio hasta su finalización, para el supuesto que le fuera reclamada o pudiera derivarse responsabilidad civil contra el trabajador por el accidente producido.

#### Artículo 70

##### *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 será el que establece el Decreto 137/2003, de 10 de junio, de regulación de las actividades de educación en el tiempo libre.

#### Artículo 71

##### *Jubilaciones*

Todo el personal podrá jubilarse anticipadamente, tal y como lo prevé la legislación vigente.

Al objeto de posibilitar la incorporación de nuevos trabajadores/as, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, siempre y cuando, al cumplir esta edad, tengan el periodo de cotización necesario para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. En caso contrario, estarán obligados a jubilarse en el momento que quede cubierto el periodo de cotización mínimo que dispone la legislación vigente en cada momento.

Las empresas y/o entidades y sus trabajadores y trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas que prevé la legislación vigente.

También se establece la fórmula de contrato de relieve, de acuerdo con la legislación vigente.

## Artículo 72

### *Seguridad, higiene y enfermedades profesionales*

72.1 Las empresas y/o entidades y el personal afectado por el presente convenio se regirán sobre esta materia y a todos los efectos por lo que establece la Ley 31/1995 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.

72.2 Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario que, en el caso de las mujeres, ha de incluir una mamografía a partir de cinco años antes de la edad en la cual este servicio sea prestado por los servicios públicos de forma gratuita.

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

72.4 Una vez realizada 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 planificará 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.

72.5 En el supuesto que la empresa 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.

72.6 La empresa y/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.

72.7 Es responsabilidad de la empresa y/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 éstas.

## CAPÍTULO 11

### *Disposiciones adicionales*

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 1

##### *Anexos*

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

Anexo 1: Definición de categorías profesionales

Anexo 2: Tablas salariales, que se corresponden a las 14 mensualidades de salario base anual, es decir, incluidas las dos pagas extraordinarias a razón de salario base, correspondientes al año 2008.

#### 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.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 3

##### *Comisión de desarrollo del convenio.*

Se acuerda la constitución de una comisión de desarrollo del convenio, que será paritaria, y realizará sus trabajos durante la vigencia de este convenio, dotándose de un reglamento de funcionamiento y a la que se proveerá de unos fondos económicos para garantizar su funcionamiento, con aportaciones de las dos organizaciones patronales mayoritarias.

#### CAPÍTULO 12

##### *Disposiciones finales*

#### DISPOSICIÓN FINAL 1

##### *Tribunal laboral de Cataluña*

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, es de cumplimiento obligatorio.

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

##### *Categorías profesionales*

Se equiparan las siguientes categorías profesionales:

##### Grupo 1

Gerente/director/a: Es quien, al más alto nivel asume objetivos globales dentro de la empresa y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas, y comprendiendo entre sus funciones el análisis, planificación, organización, ejecución y control de las actividades a realizar.

##### Grupo 2

##### *Personal de gestión*

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.

Director/a de programas, proyectos y equipamientos: Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles realiza y gestiona los programas lúdicos educativos y socio culturales, comprendiendo entre sus funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos como la de los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones con el cliente con un alto grado de autonomía.

Coordinador/a de proyectos pedagógicos y de tiempo libre: Es quien supervisa a los coordinadores/as de los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, dentro del marco pedagógico establecido por la empresa y/o entidad, así como el seguimiento de contactos con los clientes, organizar reuniones, controlar y gestionar el material, y elaborar las memorias.

Titulado/a de grado superior: Es quien reuniendo el requisito de titulado de grado superior, es contratado para cumplir una función específica de su titulación, dentro del ámbito de desarrollo de las actividades de la empresa.

Titulado/a de grado medio: Es la persona que se encuentra en posesión de un

título o diploma oficial de grado medio o en situación de haber sido habilitado por el colegio profesional correspondiente, que está unido a la empresa por razón del título o habilitación que posee, con el fin de ejercer las funciones específicas para las cuales le habilita este título.

### Grupo 3

#### *Personal de atención educativa y de ocio*

Coordinador/a de actividades y proyectos de centro: Es quien coordina y supervisa los equipos de monitores/as, en el conjunto de sus tareas en el centro de trabajo teniendo presencia continuada en el centro de trabajo y/o en el espacio físico donde desarrolla su actividad.

Monitor/a de educación en el tiempo libre: Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los 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 la infancia y la juventud, 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 servicios de acogida, transporte escolar, refuerzo de aula, comedores, programas y proyectos en el medio natural, actividades extraescolares, talleres, aulas de estudio, y otras asimilables dentro y fuera del marco escolar.

Animador/a sociocultural: Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, teniendo una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo comunitario dentro del campo del tiempo libre sociocultural.

Tallerista: Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, imparte programas o realiza actividades monográficas dentro del marco de un proyecto lúdico o sociocultural (actividades escolares no regladas, actividades socio-formativas y de cualquier otra especialidad asimilada).

Informador/a: Es quien, estando en posesión de la titulación requerida, realiza actividades de divulgación e información sociocultural (de centros cívicos, acontecimientos socioculturales y cualquier otra especialidad asimilada).

Controlador/a de salas: Es la persona que tiene por función la orientación y la circulación de los asistentes a los actos que se celebran en los museos y centros de tiempo libre educativo y sociocultural, reparto de boletines informativos y audio-guías, recepción y acompañamiento de grupos escolares y cívicos. Se incluyen encargados de la recogida de datos por los estudios de público y la valoración que los enseñantes hacen de la oferta educativa de los museos o equipamientos culturales.

Se entienden comprendidas en esta categoría aquellas personas que realizan las tareas descritas por la categoría en exclusiva; si realizan tareas propias de categorías superiores, con independencia del porcentaje de jornada que dediquen, se tendrán que aplicar las retribuciones previstas para las otras categorías superiores.

Titulado/a de grado superior: Es quien reuniendo el requisito de titulado de grado superior, es contratado para cumplir una función específica de su titulación, dentro del ámbito de desarrollo de las actividades de la empresa.

Titulado/a de grado medio: Es la persona que se encuentra en posesión de un título o diploma oficial de grado medio, que está unido a la empresa por razón del título que posee, con el fin de ejercer las funciones específicas para las cuales le habilita este título.

### Grupo 4

#### *Personal de administración*

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.

Comercial: Es quien se dedica a la promoción y venta de los servicios de tiempo

libre educativo y sociocultural de la empresa, bajo la supervisión del titular de ésta.

Oficial administrativo/a: Es la persona responsable de las tareas administrativas con responsabilidad propia con otros trabajadores/as bajo sus órdenes. Se asimila a esta categoría la de contable.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona que, bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas burocráticas.

Recepcionista/telefonista: Es quien, durante su jornada de trabajo atiende, preferentemente la centralita y cuestiones burocráticas o de recepción.

Vendedor/a de entradas y reserva de grupos: es la persona que tiene por función la venta de entradas y de otros materiales u objetos de recuerdo y publicaciones, atención telefónica y concertación de las visitas de grupos escolares en los actos que se celebren en los museos y en los centros de tiempo libre educativo y socioculturales.

Se entienden comprendidas en esta categoría aquellas personas que realizan las tareas descritas por la categoría en exclusiva; si realizan tareas propias de categorías superiores, con independencia del porcentaje de jornada que dediquen, se tendrán que aplicar las retribuciones previstas para las otras categorías superiores.

#### Grupo 5

##### *Personal de servicios generales*

Cocinero/a: Es el encargado/a de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

Ayudante/a de cocina: Es quien, a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones.

Empleado/a de mantenimiento: Es quien, con experiencia y/o titulación específica requerida por la legislación vigente, desarrolla las funciones de cuidado, reparación y conservación de los elementos del inmueble.

Conductor/a: Es quien, provisto del permiso de conducir de la clase correspondiente, se le encomienda la conducción de vehículos y el cuidado de su normal funcionamiento.

Empleado/a de limpieza: Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas.

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 del personal que entra y sale, velando por el mantenimiento del orden, puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integran el centro, se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios, tiene cuidado del normal funcionamiento de los contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

#### ANEXO 2

##### *Tablas salariales*

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas.

	Categoría	Sueldo 2008	Sueldo /14
I	Gerente	22.450,58	1.603,61
	Jefe de departamento	20.312,43	1.450,89
	Director/a de programas	20.312,43	1.450,89
II	Coordinador/a de proyectos	19.243,35	1.374,53
	Titulado/a superior	19.243,35	1.374,53
	Titulado/a medio	17.960,46	1.282,89
	Coordinador actividades	16.570,66	1.183,62
	Monitor/a tiempo libre	14.218,70	1.015,62

	Categoría	Sueldo 2008	Sueldo /14
	Animador	17.425,92	1.244,71
III	Tallerista	17.765,94	1.269,00
	Controlador/a de salas	12.080,55	862,90
	Informador	14.646,33	1.046,17
	Titulado superior	19.243,35	1.374,53
	Titulado medio	17.960,46	1.282,89
	Jefe de departamento	20.312,43	1.450,89
	Agente comercial	14.218,70	1.015,62
IV	Oficial administrativo	14.646,33	1.046,17
	Vendedor/a de entradas y reserva grupos	13.577,25	969,80
	Auxiliar administrativo	13.577,25	969,80
	Recepcionista	13.577,25	969,80
	Cocinero	15.053,65	1.075,26
	Ayudante de cocina	13.937,53	995,54
V	Empleado de mantenimiento	12.080,55	862,90
	Empleado de limpieza	12.080,55	862,90
	Portero	12.080,55	862,90

(09.036.005)