

**1r CONVENI COL·LECTIU
DEL SECTOR DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE
CATALUNYA
2005-2007**

Determinació de les parts: Aquest conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials L'Associació d'Empresarial de la Iniciativa Social de Catalunya (AEISC), l'Associació Catalana d'Empreses del Lleure i la Cultura (ACELLEC), l'Associació de Cases de Colònies i Albergos de Catalunya (ACCAC), d'una part, i els sindicats CCOO de Catalunya (Federació d'Ensenyament) i UGT de Catalunya (Federació de Serveis i Federació d'Ensenyament).

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1.- Àmbit territorial

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

Article 2.- Àmbit funcional

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

- a) Activitat d'educació en el lleure dins o fora del marc escolar: de guàrdia i custòdia en període de transport escolar, activitats de migdia, de menjador, de pati i extraescolars.
- b) Organització i gestió de serveis socioculturals, tant d'equipaments com de programes socials i culturals, com ara els adreçats a centres cívics i culturals, biblioteques, sales de lectura, serveis d'informació juvenil, ludoteques, casals infantils, cases de colònies i albergos infantils i juvenils, activitats i programes d'educació mediambiental, activitats extraescolars, setmanes culturals, exposicions, activitats de dinamització del patrimoni, tallers sociocomunitaris i casals de vacances i, en general, qualsevol tipus de gestió d'equipaments, programes i esdeveniments d'acció social comunitària i cultural d'educació en el lleure i per a totes les edats.

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

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

Article 3- Àmbit temporal

El present conveni entra en vigor el mateix dia que es presenti al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Els aspectes econòmics entren en vigor a partir de l'1 de gener de 2005.

Sense perjudici del que es disposa en el paràgraf anterior, s'ha d'actualitzar, si escau, l'IPC de Catalunya de 2004 a tots els treballadors afectats pel present conveni des de l'1 de gener de 2004.

El període de vigència d'aquest conveni és fins al 31 de desembre de 2007, data en la qual, si no ha estat denunciat, s'entendrà que es va prorrogant any per any, i, si ha estat objecte de denúncia de qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació al venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

Els articles normatius del conveni continuaran vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper.

Les parts signants del conveni es reserven la facultat de convocar la Mesa de negociació abans del període indicat si consideren que la previsible reestructuració del sector, o qualsevol altre acord o normativa amb l'Administració competent, poden afectar aspectes laborals de totes les categories o d'algunes.

En tot cas, però, les taules salarials han de ser revisades anualment i s'han d'aplicar a partir de l'1 de gener de cada any.

Article 4.- Àmbit personal

Aquest conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial amb la totalitat dels seus treballadors i treballadores, amb excepció expressa del personal d'alta direcció, que es regeix per les seves pròpies disposicions legals i contractuals. En tot el que no preveu, cal atènyer-se al que estableixen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i totes les altres disposicions laborals de caràcter general.

Article 5.- Concurrencia de convenis

De conformitat amb el que disposen els articles 83.2 i 84 de l'Estatut dels treballadors, els supòsits de concurrència entre els convenis d'àmbit territorial inferior i d'empresa s'han de resoldre en favor de l'aplicació de les disposicions recollides en el d'àmbit superior, i s'han de respectar, en tot cas, i amb caràcter de mínims, totes les condicions de treball pactades aquí. Així mateix, s'han de considerar nul·les totes les condicions que no respectin el mínim establert en el present conveni.

Article 6.- Registre

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

Article 7.- Garantia «ad personam»

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

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

Article 8.- Garantia de les condicions més beneficioses

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

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

Article 9.- Comissió paritària

Comissió paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment.

Aquesta Comissió paritària està integrada per quatre membres de cada una de les organitzacions empresarials i sindicats que hagin signat el present conveni.

La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes les matèries que són de la seva competència.

Funcions

Les funcions específiques de la Comissió paritària són les següents:

- a) Interpretar el conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
- b) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb l'audiència prèvia de totes dues parts.
- c) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

Domicili

La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Viladomat número 147, de Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, amb l'acord previ d'aquesta.

Els treballadors i les empreses interessades poden dirigir les seves comunicacions a les dependències següents: ACELLEC, C/. Vallirana 69, bxs. 2a, Barcelona.

Remissió de qüestions a la Comissió

Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que hi pugui haver a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del conveni, per a què la Comissió emeti un dictamen o actuï de la manera reglamentària prevista.

S'ha de procurar que, per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió, es doni audiència a les parts interessades.

Acords

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

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

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

CAPÍTOL 2

L'organització del treball

Article 10.- Facultats i responsabilitats

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

Article 11.- Normes per al seu desenvolupament

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

- a) L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador/a.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador/a i, en general, per a tot el personal de l'empresa o entitat.
- c) La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització de la feina.

- d) La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres o espais físics de treball, i les necessitats estrictes del servei, d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 41 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions que estableixen els articles 12 i 13 d'aquest conveni.

Article 12.- Mobilitat funcional

La mobilitat funcional és una de les característiques de la prestació de serveis del lleure educatiu i sociocultural, la determinació de la qual correspon a la facultat organitzativa de l'empresa i/o entitat, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura.

No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses o entitats, i només es poden fer per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial.

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

Article 13.- Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica dels treballadors es regeix pel que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 3

Classificació del personal

Article 14.- Classificació del personal

El personal comprès en l'àmbit funcional del present conveni, de conformitat amb la seva titulació o experiència i la tasca que realitza en el centre o espai físic de treball, es classifica en un dels grups següents:

Grup I

- 1.1 Gerent / director/a

Grup II

Personal de gestió

- 2.1 Cap de departament
- 2.2 Director/a de programes, projectes i equipaments
- 2.3 Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure
- 2.4 Titulat/da de grau superior
- 2.5 Titulat/da de grau mitjà

Grup III

Personal d'atenció educativa i de lleure

- 3.1 Coordinador/a d'activitats i projectes de centre.

- 3.2 Monitor/a d'educació en el lleure
- 3.3 Animador/a sociocultural
- 3.4 Tallerista
- 3.5 Informador/a
- 3.6 Titulat/da de grau superior
- 3.7 Titulat/da de grau mitjà

Grup IV

Personal d'administració

- 4.1 Cap de departament
- 4.2 Agent comercial
- 4.3 Oficial administratiu/va
- 4.4 Auxiliari administratiu/va
- 4.5 Recepcionista / telefonista

Grup V

Personal de serveis generals

- 5.1. Cuiner/a
- 5.2. Ajudant/a de cuina
- 5.3. Empleat/da de manteniment
- 5.4. Conductor/a
- 5.5. Empleat/da de neteja
- 5.6. Porter/a-zelador/a

Article 15.- Categories professionals

Les definicions corresponents a les diferents categories són les que figuren en l'annex I, que forma part integrant d'aquest conveni, tenen caràcter enunciatiu i no comporten l'obligació d'estar totes previstes.

Així mateix, la Comissió paritària ha d'homologar totes les categories no previstes en aquest conveni.

CAPÍTOL 4

Contractació, període de prova, vacants i cessament de personal

Article 16.- Contracte indefinit

El personal afectat per aquest conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les establertes per la Llei i les indicades en els articles següents.

El personal contractat per les empreses i/o entitats sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 17.- Contracte d'interinatge

El personal interí és el contractat per substituir el personal de l'empresa o entitat durant les seves absències, com a conseqüència de permisos, vacances, incapacitat temporal, excedència forçosa o qualsevol altra causa que obligui l'empresa o entitat a reservar la plaça del treballador/a absent. S'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador/a substituït i la causa de la substitució.

En els contractes d'interinitat per suplència d'un treballador/a en situació d'incapacitat temporal que cessin per resolució definitiva del contracte, l'interí/ina passa a ocupar el lloc amb el mateix caràcter i les mateixes condicions laborals i econòmiques, llevat dels complements *ad personam* que el treballador/a substituït tenia reconeguts.

Article 18.- Contractes formatius

18.1 Contracte en pràctiques

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

- a) Les retribucions no poden ser inferiors al 85 % de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball
- b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a un any o un curs escolar.
- c) Cap treballador/a no pot ser contractat en aquesta modalitat si ja hi ha estat contractat abans, en la mateixa empresa o entitat o en una de diferent, en virtut de la mateixa titulació.

18.2 Contracte de formació

Tot el personal contractat en la modalitat de formació s'ha de regir segons la legislació vigent, excepte:

- a) Només es poden realitzar aquests contractes a treballadors que tinguin menys de 20 anys i quan aquest sigui el seu primer contracte en el sector.
- b) La duració màxima d'aquests contractes és d'un any o un curs escolar.
- c) Les retribucions no poden ser inferiors al 85 % de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball per al qual es fa la formació.
- d) Un cop finalitzada la formació, es passa a ocupar la categoria corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagi vacant, s'han de mantenir les condicions i retribucions de la nova categoria i només en aquests casos es pot contractar un nou aprenent per a la mateixa categoria.
- e) Als efectes d'antiguitat, el període de formació realitzat s'ha de computar.

Article 19.- Contracte eventual per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que es disposa en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, i atesa l'especial naturalesa dels serveis prestats per les empreses o entitats afectades pel present conveni, així com el sector de mercat al qual es dirigeix, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 8 mesos dintre d'un període de 12 mesos.

Aquesta modalitat contractual es pot realitzar sempre que el nombre de noves contractacions temporals sigui inferior al 30 % del personal que presti els serveis, amb qualsevol modalitat contractual, en el centre de treball del qual es tracti.

A aquests efectes, l'esmentat percentatge pren com a referència el volum d'ocupació de l'empresa o, si escau i preferentment, del centre de treball, posat en relació amb el nombre de treballadors ocupats en el mateix període de temps que l'any anterior.

Article 20.- Contracte d'obra o servei determinat

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

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

Per a la realització d'activitats que es concretin en el desenvolupament i l'aplicació d'un projecte concret del lleure educatiu de caràcter puntual, tal com:

- Activitats singulars (sortides culturals, acampades, activitats de vacances, programes socioculturals específics i activitats anàlogues)
- Tallers de grups reduïts o específics
- Setmanes blanques
- Quan els serveis prestats tinguin l'origen en un primer contracte privat i el seu termini d'execució inicial no superi els 13 mesos de treball efectiu en un termini de 18 mesos naturals o quan derivin de la contractació pública, ja sigui aquesta mitjançant concurs, conveni o adjudicació directa, i el seu termini d'execució inicial no superi els 24 mesos de feina efectiva en un termini de 36 mesos naturals. Això, en el benentès que, si per raó de les pròrrogues que puguin concertar-se (expressament o tàcitament) se supera aquesta limitació temporal, el contracte esdevindrà indefinit amb caràcter general. La mateixa situació es produeix en els supòsits que operi la subrogació prevista en l'article 29 del present conveni.

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

Article 21.- Treballadors/es fixos discontinus

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

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

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

Si un treballador és cridat per prestar un servei amb aquesta modalitat contractual per un període inferior a 15 dies, les despeses de desplaçament entre el seu domicili i el centre de treball van a compte de l'empresa i es concreten en l'import del billet ordinari de tren o autobús de línia regular més una quantitat en concepte de dieta de 6 euros si la jornada és partida, llevat que aquests serveis siguin proporcionats per l'empresa o entitat.

Article 22.- Contracte de jubilació parcial i de relleu

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

Article 23.- Condició de fixos

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

Article 24.- Forma del contracte

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

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

Els casos d'acomiadament s'han de comunicar a la representació legal dels treballadors/es.

Article 25.- Períodes de prova

El personal de nou ingrés a l'empresa, si no hi ha pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que s'ha de formalitzar per escrit i que no pot excedir del que indica la taula següent:

- Personal comprès en el grup 1: sis mesos.
- Personal comprès en el grup 2: dos mesos.
- Personal comprès en els grups 3, 4 i 5: un mes, excepte per als titulats de grau superior i de grau mitjà, que és de dos mesos.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals vigents.

Els contractes d'interinatge o de substitució no poden extinguir-se a l'inici dels períodes vacacionals si no es reincorpora la persona substituïda.

Article 26.- Cobertura de vacants

Davant la possibilitat de cobrir places vacants, s'ha de recórrer preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com si són eventuals.

En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat ha de donar preferència per al lloc de treball.

Article 27.- Finalització de la relació laboral

L'empresa o entitat, en contractacions temporals superiors a 6 mesos, ha de preavisar el treballador/a amb una antelació de 15 dies en el cas de finalització de la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació dóna dret al treballador/a a ser indemnitzat amb l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard, amb el límit del nombre de dies de preavis.

Article 28.- Cessament voluntari

El treballador/a que desitja cessar voluntàriament en el servei a l'empresa o entitat, està obligat/da a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents:

- Personal comprès en el grup 1: dos mesos
- Personal comprès en el grup 2: un mes
- Personal comprès en els grups 3, 4 i 5: quinze dies (excepte els titulats de grau superior i de grau mitjà, que és d'un mes)

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dóna dret a l'empresa o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

En cas que les pagues extraordinàries siguin prorratejades i les vacances a les quals tenia dret el treballador/a, ja hagin estat gaudides, no es pot descomptar de la seva mensualitat cap quantitat en concepte d'incompliment de preavis.

Article 29.- Dret de subrogació

El canvi de titularitat en el contracte de prestació de serveis subscrit entre les empreses afectades pel present conveni i els seus clients comporta que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat, ja sigui pública o privada, se subrogui en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte als seus treballadors en el centre de treball que es vegi afectat.

L'empresa o entitat que cessi en la prestació del servei ha d'informar els treballadors i treballadores, en subrogar, sobre la raó social del nou titular i el seu domicili.

En el moment d'efectuar la subrogació, el cessant ha de realitzar i abonar la liquidació individual de parts proporcionals i havers meritats a cadascun dels subrogats.

En el cas que el treballador/a tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa o entitat entrant li n'ha de permetre el gaudi, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.

L'empresa sortint ha d'abonar a l'entrant, en el moment de la subrogació, les vacances meritades i pendents de gaudi per part dels treballadors/es subrogats i la seva cotització.

El nou titular no té obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador/a que no hagi prestat els seus serveis al centre o espai físic de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors a la finalització de l'anterior contracta, servei o titularitat, tret que el contracte de prestació de serveis subscrit per l'empresa o entitat sortint sigui inferior a quatre mesos, i en aquest cas se sumaria el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.

En el cas que per baixes, absències, excedències, etc., el treballador/a hagi estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari ha de subrogar-los tots dos en idèntiques condicions, és a dir, que un cop resolta la causa que havia donat origen a la substitució, l'interí causa baixa definitiva en l'empresa.

Si en el centre o espai físic de treball hi presten els seus serveis treballadors o treballadores amb contracte fix discontinu o amb contracte suspès per causa legal, els quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior han de ser els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.

S'entenen com a temps de servei els períodes de vacances, d'incapacitat temporal o de suspensió de contracte per causa legal.

L'empresa o entitat sortint, en un termini de set dies des que té coneixement de la finalització del seu servei i, en tot cas, abans de traspassar el servei, ha de lliurar a l'empresa o entitat entrant, o a l'empresa o entitat que passi a fer-se càrrec del servei, un document en què es recullin les dades següents:

- Nombre de treballadors i treballadores en plantilla amb identificació del tipus de contracte.
- Llista de treballadors i treballadores amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, i en situació d'incapacitat temporal o excedència.
- Pactes existents propis i subrogats.
- Jornada i horari de treball pactat amb cada treballador/a, així com qualsevol modificació efectuada en els quatre mesos últims, amb la justificació d'aquesta.
- Salaris pactats superiors al conveni, i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims quatre mesos. En tot cas, l'empresa entrant no està obligada a respectar els increments salarials que s'hagin produït en els últims quatre mesos, sempre que aquests no derivin de l'aplicació del conveni o dels pactes subscrits amb la representació dels treballadors.
- Calendari de vacances.
- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social.
- El document s'ha d'acompanyar de les fotocòpies següents:
 - Llibre de visites del centre.
 - Fulls de salaris dels últims sis mesos.
 - Rebut de liquidació de parts proporcionals.
 - Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.

De cada treballador/a temporal que es traspassi se n'ha de facilitar, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal, si n'hi havia hagut, així com liquidacions, altes i baixes en la Seguretat Social entre contractes.

La subrogació no es pot produir en cas que l'empresa o entitat sortint incompleixi manifestament el que estableixen els paràgrafs anteriors. En tal cas, els treballadors continuaran en l'empresa sortint, que haurà de facilitar-los un altre lloc de treball si n'hi ha.

L'empresa o entitat sortint ha d'informar el nou titular de tots els afers laborals pendents d'organismes oficials.

El personal que ha de ser subrogat, quan sigui necessari confrontar o suplir la informació de l'empresa sortint, ha de facilitar al nou titular, abans de procedir a la seva subrogació, la documentació necessària a l'efecte, si la té.

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

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

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

Tant l'empresa o entitat entrant com la sortint han de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores l'execució de la subrogació en el moment en què en tingui coneixement.

CAPITOL 5

Règim de retribucions

Article 30.- Estructura salarial

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

Salari base. Retribució mensual del treballador/a fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertany.

Plus de descans intersetmanal i festius: Al personal que hagi de prestar serveis els dies del seu descans setmanal i els festius, se li ha d'abonar un complement salarial per cada dia del seu descans setmanal o festiu, equivalent a l'increment del 60 % del salari base per cada dia treballat en aquestes condicions, sense perjudici que gaudeixi del descans compensatori un altre dia fixat de comú acord entre l'empresa i el treballador.

Complement de responsabilitat: S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors i treballadores que, amb la categoria de monitor, tinguin al seu càrrec 3 monitors o menys.

Solament s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades, en quantia del 15 % del seu salari base.

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

La percepció d'aquest complement és incompatible amb el plus de descans intersetmanal i festius.

L'antic complement d'antiguitat: Les quantitats acreditades per cada treballador/a pel concepte d'antiguitat fins el 31 de desembre de 2004 es mantenen en un concepte «ad personam» que es denomina «antic complement d'antiguitat».

L'antic complement d'antiguitat no és compensable ni absorbible i s'ha de revaloritzar d'acord amb l'IPC real de Catalunya de cada any.

Per consegüent, a partir de l'1 de gener de 2005 ja no es meritiran més quantitats per concepte d'antiguitat.

Article 31.- Retribucions

- 31.1 Els salaris a percebre a partir de l'1 de gener de 2005 i fins al 31 de desembre del mateix any són els que estableixen les taules salarials annexes a aquest conveni, segons les diferents classificacions professionals.
- 31.2 No obstant això, per a tot el personal, el salari anual que figura en taules corresponents a l'any 2005 s'ha fixat tenint en compte l'increment previst per les administracions competents respecte de l'IPC de Catalunya. Es garanteix que si l'IPC a Catalunya és superior a l'inicialment previst, la diferència s'ha d'abonar amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2005.
- 31.3 Per als anys 2006 i 2007 es garanteix que les quantitats que figuren en taules s'han d'incrementar d'acord amb l'IPC previst. No obstant això, es garanteix que si l'IPC a Catalunya és superior a l'inicialment previst, la diferència s'ha d'abonar amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2006 i des de l'1 de gener de 2007, respectivament.
- 31.4 Les diferències respecte a l'IPC previst s'han d'abonar amb la nòmina del mes de febrer de l'any en curs.
- 31.5 Els fulls de salari han de ser lliurats als treballadors i treballadores en el termini màxim d'un mes a partir de la data que realment correspon al full salarial.
- 31.6 Els pagaments de salaris han de fer-se efectius, amb caràcter general, el dia 30 de cada mes vençut.

Article 32.- Clàusula d'inaplicació salarial

Aquelles empreses que a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es trobin en situació econòmica de pèrdues substancials, de tal manera que l'aplicació del règim salarial previst en el present conveni pugui malmetre greument la seva estabilitat econòmica, podran, una vegada reconeguda i constatada aquesta situació per la Comissió paritària, desvincular-se, en la forma i manera que s'assenyala en aquesta clàusula, del règim salarial pactat en el present conveni, amb la condició prioritària de garantir el manteniment dels actuals nivells d'ocupació en l'empresa.

El procediment ha de ser el següent:

1. Les empreses que vulguin acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial han de sol·licitar-ho a la Comissió paritària del conveni dins dels dos mesos següents a la publicació d'aquest en el DOGC.
2. En l'empresa ha d'existir la figura del representant legal dels treballadors.
3. Les empreses han de lliurar la documentació acreditativa de la seva situació a la Comissió paritària del conveni:
 - Balanços i comptes de resultats de l'últim any, amb les auditories corresponents o censura de comptes, i les declaracions de l'impost de societats, que posin de manifest un flux de caixa negatiu, així com la previsió de l'any en curs igualment negativa.
 - En el cas d'una empresa integrada en un grup de la mateixa activitat que l'empresa en qüestió, cal que aquestes dades es refereixin als resultats integrats consolidats del grup.
 - Pla de viabilitat, amb les mesures de millora de la gestió productiva, comercial, financera, d'inversions, etc., orientades a superar la conjuntura negativa i a garantir el futur industrial i l'ocupació de l'empresa.
 - Estudi de la incidència dels salaris en l'estructura general de l'empresa.

Queden sense efecte les actuacions que ometin aquestes documentacions o les que es facin fora de termini.

S'ha d'intentar arribar a un acord, sobre l'increment concret que s'ha d'aplicar a l'empresa, amb els representants dels treballadors o, si no n'hi ha, amb les federacions sindicals signants del conveni.

L'acord al qual s'ha arribat s'ha de remetre, perquè sigui plenament vàlid, a la Comissió paritaria del conveni perquè l'arxivi i en doni fe quan sigui requerida a aquest efecte.

En cas de desacord, la documentació i la proposta s'han de remetre a la Comissió Paritaria del conveni perquè resolgui en el termini de 15 dies, de manera que la seva decisió tingui la mateixa força vinculant que si s'hagués arribat a un acord en el període de consultes.

Tant l'acord al qual s'hagi arribat en el si de l'empresa com la decisió emesa per la Comissió paritaria, si escau, han de preveure els aspectes següents:

1. L'increment econòmic que s'ha d'aplicar en lloc del general que s'ha pactat, que en tot cas no pot ser inferior a 1/3 del que s'ha pactat en el conveni col·lectiu.

2. El procediment per recuperar, en els anys següents, els increments salarials que s'han deixat de percebre en l'any d'inaplicació.

En tot cas, el període màxim de recuperació no pot superar els tres anys.

3. Excepte l'increment salarial pactat, en una quantia diferent de l'increment general del conveni, aquest és de plena aplicació a l'empresa.

4. Una mateixa empresa no pot aplicar la clàusula d'inaplicació del conveni col·lectiu dos anys consecutius, ni més de dues vegades en un període de cinc anys.

Article 33.- Pagues extraordinàries

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni han de percebre, com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna a una mensualitat de salari base i complements «ad personam» i la part proporcional dels complements específics en mitjana anual. S'han de fer efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries, s'estableix el termini de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga de l'estiu i de l'1 de gener al 31 de desembre per a la paga de Nadal.

CAPÍTOL 6

Jornades, horaris, hores extraordinàries, vacances i reciclatge

Article 34.- Jornada de treball

El nombre d'hores de treball a què corresponen les retribucions fixades en el present conveni, en còmput anual, és de 1.695 hores de feina efectiva, de dedicació tant directa com indirecta, distribuïdes en jornades setmanals de 37,5 hores, de dilluns a divendres, tret d'aquelles activitats que requereixen la prestació de serveis en altres dies de la setmana, i de manera que no superin les 9 hores diàries.

S'entén per hora de dedicació directa tota l'efectuada en relació directa amb els i les usuaris.

S'entén per dedicació indirecta tota aquella efectuada dins la jornada de treball que estigui relacionada amb l'activitat pròpia, com és ara temps de preparació, avaluacions, programació i altres tasques de naturalesa anàloga.

Article 35.- Jornada irregular

Amb la finalitat d'atendre els serveis en períodes de més activitat i les necessitats formatives o de reciclatge, les empreses poden reduir la jornada diària fins a un mínim de sis hores i mitja, o bé augmentar-la en una hora diària de feina efectiva i fins a un màxim de 60 hores anuals i en proporció a la jornada contractada.

En contraprestació pels excessos de jornada que es produeixin, en còmput trimestral, el treballador/a pot disposar d'una hora de descans per cada hora de treball. Els descansos per compensació han de ser fixats de comú acord entre empresa i treballador i han de ser gaudits en dilluns i/o divendres, tret que en aquests dies es produeixi més activitat que la resta dels dies de la setmana.

En qualsevol cas, quan per aplicació de la distribució irregular de la jornada es produeixi, en còmput trimestral, una diferència d'hores a favor del treballador/a que no hagin estat utilitzades per l'empresa, aquestes seran pel seu benefici sense que li puguin ser exigides la seva realització posteriorment.

Article 36.- Hores extraordinàries

Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per tal de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no-realització d'hores extraordinàries tret de situacions de força major o d'emergència.

En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries, la seva compensació, com a criteri general i preferent, ha de ser mitjançant l'atorgament de descansos o, per mutu acord entre les parts, mitjançant la retribució econòmica, amb la compensació del 75 % d'increment respecte a l'hora ordinària corresponent.

Article 37.- Descans setmanal

El dies de descans setmanal han de ser preferentment amb criteri general el dissabte i el diumenge.

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

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

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

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

Article 38.- Vacances

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

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

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

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

Si no hi ha pacte amb els representants legals dels treballadors, el període de vacances ha de ser fixat en el calendari laboral que ha d'elaborar l'empresa, al mes de febrer de cada any.

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

Article 39.- Jornada especial de cases de colònies

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

Article 40.- Reciclatge i formació

Els treballadors i treballadores en el present conveni poden dedicar-se a cursos de reciclatge adequats a la seva especialitat o funció i dins la seva jornada laboral, a proposta de l'empresa o de comú acord amb el treballador, fins al 3 % de la seva jornada en còmput anual, acumulable trimestralment tenint en compte que, en un mateix període o de forma simultània, la formació no pot afectar més del 20 % de la plantilla de cada centre de treball de l'empresa i/o entitat.

Quan els cursos de reciclatge són a proposta de l'empresa, aquesta ha d'abonar les despeses que es puguin causar als treballadors.

CAPÍTOL 7

Excedències i permisos

Article 41.- Excedència sindical, embaràs i permisos

- 41.1 Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, s'han de reincorporar al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.
- 41.2 En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, en les situacions de perill o risc, l'empresa, d'acord amb la treballadora i amb intervenció de la representació legal dels treballadors, ha d'establir el canvi de lloc de treball pertinent o el mecanisme més adequat per evitar el risc en qüestió, sempre que sigui possible.
- 41.3 En cas d'excedència per cura de fills s'ha d'estar al que disposa la normativa vigent, amb reserva del lloc de treball fins a tres anys.
- 41.4 El treballador/a, amb l'avís i la justificació previs, pot absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i amb les millores següents:
- 41.4.1 Fins a tres dies en cas de naixement d'un fill/a.
- 41.4.2 Fins a tres dies en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador/a necessiti traslladar-se, el permís serà de cinc dies.
- 41.4.3 El dia del casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- 41.4.4 Un dia pel canvi de domicili sense canvi de municipi i dos dies amb canvi de municipi.
- 41.4.5 Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual. Fins que quedi regulat per llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial, sempre que no sigui notori.
- 41.4.6 Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part.
- 41.5 Tot el personal ha de tenir dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic, amb avís previ i justificació posterior, fins a un màxim de 25 hores l'any o la part que proporcionalment correspongui en funció de les hores contractades, sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral, per no haver-hi consulta.
- 41.6 També s'ha de donar permís retribuït per acompanyar a consulta mèdica un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb avís previ i justificació posterior.
S'entén que les 25 hores l'any o la part que proporcionalment correspongui en funció de les hores contractades, es gaudiran de manera acumulativa per als dos supòsits considerats en els paràgrafs anteriors.
- 41.7 Els treballadors i treballadores afectats pel present conveni han de gaudir de 30 hores de permís retribuït, o el que proporcionalment correspongui a la jornada de treball contractada, realitzables en un màxim de deu dies, per assistir a exàmens finals oficials o als que alliberen matèria, amb notificació prèvia per escrit a l'empresa i/o entitat amb 2 setmanes d'antelació.

Article 42.- Excedència voluntària

L'excedència voluntària es pot concedir al treballador/a amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els qui tinguin, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i/o entitat i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària s'ha de concedir per un mínim d'un any i un màxim de cinc, tret de pacte entre empresa i treballador en un altre sentit.

El treballador o treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat.

Article 43.- Excedència forçosa

Es tindrà dret a excedència forçosa com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa i/o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.

Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador té 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causa baixa definitiva.

L'excedència forçosa ha de ser concedida automàticament, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Article 44.- Permisos no retribuïts

Tot el personal pot sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que no podrà ser mai ni abans ni després dels períodes de vacances.

La concessió per part de l'empresa de les sol·licituds de permisos no retribuïts que no afectin el bon funcionament del servei s'ha de realitzar amb la intervenció prèvia de la representació dels treballadors. Si la sol·licitud és entre dies considerats festius, l'empresa i/o entitat té la facultat de determinar la seva concessió en funció de les necessitats.

Les sol·licituds han de ser presentades, com a mínim, amb deu dies d'antelació.

CAPÍTOL 8

Desplaçaments i dietes

Article 45.- Dietes i desplaçaments

Els treballadors i treballadores que per necessitats de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments fora del terme municipal on radica el seu centre de treball han de percebre dietes en funció de la necessitat o no de pernactar fora del municipi on sigui establert el centre de treball.

En cas de no necessitar pernactar, però tenir la necessitat de fer un àpat, s'ha d'abonar al treballador l'equivalent a mitja dieta, que correspon a un import de 12.-€; si

ha de pernoctar fora del municipi del centre de treball, el treballador té dret a percebre l'equivalent a una dieta completa per l'import total de 80.- €.

Es computen com a efectivament treballats els períodes de temps emprats en desplaçaments entre centres de treball, dintre de la jornada laboral.

L'ús del vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 0,18.- € per quilòmetre recorregut. Els imports esmentats han de ser satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

CAPÍTOL 9

Còdi de Conducta Laboral

Article 46.- Faltes

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la importància, en:

- a) Faltes lleus.
- b) Faltes greus.
- c) Faltes molt greus.

Article 47.- Faltes lleus

Són faltes lleus:

- 47.1 De dues a cinc faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses en el període de trenta dies naturals.
- 47.2 Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.
- 47.3 Negligències en la conservació del material i de les instal·lacions que no causi perjudici a l'empresa. Si causa perjudici d'entitat econòmica, la falta podrà ser considerada greu.
- 47.4 Faltar a la feina durant dos dies en un període de trenta dies naturals sense una causa justificada. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, la falta es considerarà greu.

Article 48.- Faltes greus

Són faltes greus:

- 48.1 De sis a deu faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de seixanta dies naturals.
- 48.2 Faltar més de dos dies a la feina durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada. És suficient una sola falta, quan per raó del lloc de treball que el treballador/a ocupa, la no-assistència causi perjudici sobre l'atenció que el subjecte atès requereix.
- 48.3 La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada i sigui ferma.
- 48.4 Negligència greu en la conservació del material i de les instal·lacions que causi perjudici a l'empresa. Si causa un perjudici econòmic rellevant la falta pot ser considerada molt greu.

Article 49.- Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- 49.1 Més de quinze faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'un any.
- 49.2 La falta injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, comeses en un període de trenta dies naturals.
- 49.3 Negligència notòria i de coneixement molt estès en l'incompliment de la feina i que ocasioni perjudicis greus al servei.
- 49.4 La simulació de malaltia o accident o el desenvolupament de feines remunerades durant la situació d'IT.
- 49.5 L'embriaguesa habitual i el consum de qualsevol mena de drogues o estupefaents en hores de feina.
- 49.6 Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració, tant als companys de feina com als usuaris dels serveis.
- 49.7 Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigeix envers un altre qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.).
- 49.8 La reiteració o la reincidència en faltes greus, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre i que ja hagin estat sancionades.
- 49.9 El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el desenvolupament de les funcions o tasques encomanades.

Article 50.- Sancions

Atès el grau de les faltes, les sancions màximes que es poden imposar són:

- 50.1 Per falta lleu: amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a tres dies.
- 50.2 Per falta greu: suspensió de sou i feina de quatre fins a quinze dies.
- 50.3 Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de setze dies a seixanta dies o acomiadament.

Tota sanció ha de ser comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. S'ha de remetre còpia de la comunicació a la representació legal dels treballadors.

En cap cas no pot ser motiu de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

- a) La pertinença a una organització sindical.
- b) Tenir la condició de representant dels treballadors i treballadores o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.
- c) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari/a o responsable de l'empresa i/o entitat per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de seguretat social.
- d) La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

Article 51.- Expedient sancionador per faltes molt greus

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

- 51.1 Comunicació per escrit al treballador/a, l'inici de l'expedient sancionador juntament amb els plecs de càrrecs.
- 51.2 El treballador/a té cinc dies laborables per formular al·legacions a fi de defensar-se.
- 51.3 La sanció serà executiva des del mateix moment de la seva notificació.

51.4 L'expedient sancionador, des que s'iniciï fins que es notifiqui la sanció al treballador, no podrà perllongar-se en el temps més de 45 dies, però suspendrà els terminis de prescripció de la falta previstos en l'article 52.

Article 52.- Prescripció de les faltes

La prescripció de les faltes serà:

52.1 Per a faltes lleus: al cap de deu dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

52.2 Per a faltes greus: al cap de vint dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

52.3 Per a faltes molt greus: al cap de seixanta dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

Les sancions, si no s'havien fet efectives després de la comunicació oportuna, queden cancel·lades en els termes següents a partir de la comunicació:

- En faltes lleus: un mes
- En faltes greus: dos mesos
- En faltes molt greus: tres mesos

Si les sancions són impugnades judicialment, s'enteén que queda interromput el termini de prescripció del compliment de la sanció.

Article 53.- Faltes i sancions dels empresaris o empresàries

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

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

Article 54.- L'assetjament sexual i moral

Les empreses i/o entitats i la representació del personal, en el seu cas, han de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es que, menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una persona o persones en el lloc de treball.

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

- Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluïn també els riscos

- derivats de l'organització del treball.
- Organitzar el treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a:
 - Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors/es, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament l'aïllament.
 - Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.
 - Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.
 - Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.
 - Fomentar la claredat i la transparència organitzatives, definint els llocs de treball i les tasques assignades a cadascú, així com els rols de cada persona.
 - Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.
 - Impedir tot tipus de manifestació de violència.
 - Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat
 - La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, que contingui una declaració de rebuig radical d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració ha de ser inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern, si n'hi ha, i se n'han de fer partícips els usuaris/es i les seves famílies, incorporant-lo en la línia pedagògica.

CAPÍTOL 10

Drets sindicals

Article 55.- De tots els treballadors i treballadores

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

Tot treballador/a pot ser elector i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat/da o en una secció sindical, sempre que reuneixi les condicions legals a l'efecte, amb un mínim de tres mesos d'antiguitat.

Article 56.- De l'assemblea de treballadors i treballadores

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

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

56.3 L'assemblea pot reunir-se en un local de l'empresa i/o entitat en hores que no perjudiquin les feines del centre i/o espai físic de treball, sense presència de

l'empresa i/o entitat, la qual n'ha de rebre una comunicació prèvia abans de quaranta-vuit hores.

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

Article 57.- Dels delegats o delegades de personal i comitès d'empresa

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

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

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

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

- Situació econòmica de l'empresa i/o entitat.
- Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
- Intenció de decisions que afectin l'organització i la distribució del treball de caràcter col·lectiu, amb una antelació mínima de dues setmanes.

Article 58.- De les seccions sindicals en l'empresa

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

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

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

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

Article 59.- De la negociació col·lectiva

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

Article 60.- Dels alliberats sindicals

Per tal de facilitar l'activitat sindical en l'empresa i/o entitat i en la comunitat autònoma, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del conveni col·lectiu poden acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si escau, dels delegats o delegades de personal de les seves organitzacions en aquells treballadors/es, delegats/des o membres del Comitè d'empresa que les centrals designin.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats han de comunicar a la patronal el seu desig d'acumular les hores dels seus delegats o delegades.

El procés de determinar el nombre de permanents sindicals s'ha de negociar amb l'organització patronal.

Les empreses i/o entitats afectades per aquest conveni han de fer efectius els salaris dels alliberats io alliberades segons la legislació vigent.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar a l'empresa i/o entitat el nom del seu treballador/a alliberat, amb l'acceptació expressa prèvia d'aquest.

CAPÍTOL 11

Millores socials

Article 61.- Malaltia i accidents

En els casos d'incapacitat temporal (IT), per malaltia comuna o accident no laboral, i des del primer dia d'inici de la baixa fins que es compleixin quinze dies de baixa, el treballador/a ha de rebre el complement necessari a la prestació d'IT fins a arribar al 85 % de la seva retribució salarial total; i des del 16è dia fins al norantè ha de percebre el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar al 100 % de la seva retribució total salarial.

En els casos d'incapacitat temporal (IT) per accident laboral, per malaltia professional o malaltia comuna amb intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització, l'empresa ha d'abonar al treballador el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar el 100 % de la seva retribució salarial total durant un màxim de 18 mesos.

Article 62.- Maternitat i adopció

En cas de maternitat/paternitat o adopció, s'ha d'estar al que determina la normativa vigent, amb la millora que quan les vacances coincideixin totalment o parcialment amb el període de baixa per maternitat/paternitat, aquestes s'han de gaudir a continuació de l'alta mèdica fins a esgotar el total de dies que corresponguin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents.

En els casos de naixement de fills prematurs, i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, s'ha d'estar al que disposa l'Estatut dels treballadors i la normativa vigent sobre absència del lloc de treball i reducció de jornada per part del pare i la mare. Així mateix, en aquests supòsits, la percepció del subsidi per maternitat pot interrompre's, a petició del pare o de la mare, segons qui en sigui el beneficiari, un cop completat el període de descans obligatori per a la mare de sis setmanes posteriors al part, i es pot reprendre a partir de la data de l'alta hospitalària del menor, pel període que resti de gaudir, segons les disposicions legals vigents.

Article 63.- Lactància

S'ha d'estar al que estableix la Lei 39/1999, de 5 de novembre, amb la millora que, en cas d'escollir la reducció de jornada per aquest motiu, aquesta ha de ser d'una hora.

Article 64.- Vestuari i material

L'empresa i/o entitat ha de proporcionar a tot el personal de serveis el vestuari i el material adequat per a realitzar les seves funcions.

Article 65.- Assegurança de responsabilitat civil

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

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

Article 66.- Assegurança d'accidents

Totes les empreses i/o entitats han de formalitzar una assegurança que garanteixi durant tot el dia el personal inclòs en aquest conveni. El capital assegurat en tots els casos ha de ser el que estableix el Decret 137/2003, de 10 de juny, de regulació de les activitats d'educació en el lleure.

Article 67.- Jubilacions

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho preveu la legislació vigent. S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys per a tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni, sempre que, en complir aquesta edat, tinguin el període de cotització necessari per accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat Social. Si passa altrament, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període de cotització mínim que disposa la legislació vigent en cada moment.

Les empreses i/o entitats i els seus treballadors i treballadores, de mutu acord, podran tramitar els sistemes de jubilacions anticipades que preveu la legislació vigent.

També s'estableix la fórmula de contracte de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

Article 68.- Seguretat, higiene i malalties professionals

- 68.1 Les empreses i/o entitats i el personal afectats pel present conveni s'han de regir sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que estableix la Llei 31/95 de Prevenció de riscos laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- 68.2 Tots els treballadors i treballadores tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari que, en el cas de les dones, ha d'incloure una mamografia a partir de cinc anys abans de l'edat en la qual aquest servei és prestat pels serveis públics de forma gratuïta.
- 68.3 L'empresa i/o entitat ha de disposar d'aquell material higiènic-sanitari adequat en funció dels usuaris/es atesos (guants, màscares, etc.).
- 68.4 Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- 68.5 En el supòsit que l'empresa en tingui coneixement, i respectant el dret a la intimitat, pel que fa a la informació dels usuaris, el personal amb atenció directa té dret a disposar d'aquelles dades d'especial significació que impliquin mesures

preventives estrictes o que facilitin una intervenció pedagògico-terapèutica adient, tant en la dimensió individual com en la grupal.

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

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

CAPÍTOL 11

Disposicions addicionals

Disposició addicional 1.- Annexos

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

Annex 1: Definició de Categories Professionals

Annex 2: Taules salarials, que es corresponen a les 14 mensualitats de salari base anual, és a dir, incloses les dues pagues extraordinàries a raó de salari base.

CAPÍTOL 12

Disposicions finals

Disposició final 1.- Tribunal Laboral de Catalunya

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

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

ANNEX 1

CATEGORIES PROFESSIONALS

S'equiparen les següents categories professionals:

GRUP I

Gerent / Director/a: És qui, al més alt nivell assumeix objectius globals dintre de l'empresa i es responsabilitza d'ells, planificant, organitzant i dirigint el conjunt dels departaments i els programes, i comprenent entre les seves funcions l'anàlisi, planificació, organització, execució i control de les activitats a realitzar.

GRUP II PERSONAL DE GESTIÓ

Cap de Departament: És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles, té al seu càrrec l'adreça i coordinació d'una àrea funcional o estratègica de l'empresa.

Director/a de programes, projectes i equipaments: És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles realitza i gestiona els programes lúdics educatius i soci culturals, comprenent entre les seves funcions tant l'elaboració de memòries, la gestió dels pressupostos com la dels recursos humans adscrit als mateixos i les relacions amb el client amb un alt grau d'autonomia.

Coordinador/a de projectes pedagògics i de lleure: És qui supervisa als Coordinadors/es dels diferents centres de treball i els projectes de la seva àrea assignada, dins el marc pedagògic establert per l'empresa i/o entitat, així com el seguiment de contactes amb els clients, organitzar reunions, controlar i gestionar el material, i elaborar les memòries.

Titulat/da de grau superior : És qui reunint el requisit de titulat de grau superior, és contractat per a complir una funció específica de la seva titulació, dintre de l'àmbit de desenvolupament de les activitats de l'empresa.

Titulat/da de grau mitjà: És la persona que es troba en possessió d'un títol o diploma oficial de grau mig o en situació d'haver estat habilitat pel Col·legi Professional corresponent, que està unit a l'empresa per raó d'un títol o habilitació que posseeix, per tal d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol.

GRUP III PERSONAL D'ATENCIÓ EDUCATIVA I DE LLEURE

Coordinador/a d'activitats i projectes de centre: És qui coordina i supervisa els equips de monitors/es, en el conjunt de les seves tasques al centre de treball tenint-hi presència continuada i/o en l'espai físic on desenvolupa la seva activitat.

Monitor/a d'educació en el lleure: És la persona que, amb la titulació acadèmica requerida per la legislació vigent i/o experiència acreditada en l'activitat, exerceix la seva activitat educativa en el desenvolupament dels programes, dins el marc pedagògic establert per l'activitat d'acord amb la legislació vigent, i desenvolupa la seva funció educativa en la formació integral dels infants i joves, i té cura de l'ordre, seguretat, alimentació i neteja personal i esbarjos dels infants. Aquesta categoria és d'aplicació al personal comprès en les activitats de Serveis d'acollida, Transport

Escolar, Reforç a l'aula, Menjadors, Programes i projectes en el medi natural, Activitats extraescolars, Tallers, Aules d'estudi, i d'altres assimilables dins i fora del marc escolar.

Animador/a Sociocultural: És qui, reunint la formació específica corresponent, desenvolupa aspectes pràctics d'un programa o projecte, exercint la seva funció de dinamització, tenint una visió de conjunt del medi en el que treballa que li permet planificar, gestionar i avaluar programes de desenvolupament comunitari dins del camp del lleure socio-cultural .

Tallerista: És qui, reunint la formació específica corresponent, imparteix programes o realitza activitats monogràfiques dintre del marc d'un projecte lúdic o sociocultural (activitats escolars no reglades, d'activitats socioformatives i de qualsevol altra especialitat assimilada).

Informador/a: És qui, estant en possessió de la titulació requerida, realitza activitats de divulgació i informació sociocultural (de centres cívics, esdeveniments socioculturals i qualsevol altra especialitat assimilada).

Titulat/da de grau superior : És qui reunint el requisit de titulat de grau superior, és contractat per a complir una funció específica de la seva titulació, dintre de l'àmbit de desenvolupament de les activitats de l'empresa.

Titulat/da de grau mitjà: És la persona que es troba en possessió d'un títol o diploma oficial de grau mig, que està unit a l'empresa per raó d'un títol que posseeix, per tal d'exercir les funcions específiques per a les quals l'habilita aquest títol.

GRUP IV PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

Cap de Departament: És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles, té al seu càrrec l'adreça i coordinació d'una àrea funcional o estratègica de l'empresa.

Comercial: És qui es dedica a la promoció i venda dels serveis de lleure educatiu i sociocultural de l'empresa, sota la supervisió del titular d'aquesta.

Oficial Administratiu/va: És la persona responsable de les tasques administratives amb responsabilitat pròpia amb altres treballadors/es sota les seves ordres. S'assimila a aquesta categoria la de Comptable.

Auxiliar administratiu/va: És la persona que, sota les ordres del seu immediat superior, realitza funcions administratives burocràtiques.

Recepcionista / Telefonista: És qui, durant la seva jornada de treball atén, preferentment la centraleta i qüestions burocràtiques o de recepció.

GRUP V PERSONAL DE SERVEIS GENERALS

Cuiner/a: És l'encarregat/a de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la polidesa del local i estris de cuina.

Ajudant/a de cuina: És qui, a les ordres del cuiner, l'ajuda en les seves funcions.

Empleat/da de manteniment: És qui, amb experiència i/o titulació específica requerida per la legislació vigent, desenvolupa les funcions de cura, reparació i conservació dels elements de l'immoble.

Conductor/a: És qui, provist de permís de conduir de la classe corresponent, se li encomana la conducció de vehicles i la cura del seu normal funcionament.

Empleat/da de neteja: És la persona que realitza la neteja de les zones assignades.

Porter/a / Zelador/a: És la persona que realitza les següents tasques: Neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada, vigilància de les dependències i personal que entra i surt, vetllant per la conservació de l'ordre, puntual obertura i tancament de les portes d'accés a la finca i edificis que integren el centre, es fa càrrec dels lliuraments i avisos, traslladant-los puntualment als seus destinataris, té cura del normal funcionament dels comptadors, motors de calefacció i altres equips equivalents i comuns.

ANNEX 2
TAULES SALARIALS

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pagues

CATEGORÍA	2005	2006	2007
Gerent / director/a	16.800	18.900	21.000
Cap de departament	15.200	17.100	19.000
Director/a	15.200	17.100	19.000
Coordinador/a de programes, projectes i equipaments	14.400	16.200	18.000
Titulat/da de grau superior	14.400	16.200	18.000
Titulat/da de grau mitjà	13.440	15.120	16.800
Coordinador/a d'activitats i projectes de centre	12.400	13.950	15.500
Monitor/a d'educació en el lleure	10.000	11500	13.300
Animador/a sociocultural	13.040	14.670	16.300
Tallerista	13.040	14.670	16.300
Informador/a	10.960	12.330	13.700
Titulat/da de grau superior	14.400	16.200	18.000
Titulat/da de grau mitjà	13.440	15.120	16.800
Cap de departament	15.200	17.100	19.000
Agent comercial	10.640	11.070	13.300
Oficial administratiu/va	10.960	12.330	13.700
Auxiliar administratiu/va	10.160	11.430	12.700
Recepcionista / telefonista	10.160	11.430	12.700
Cuiner/a	14.031	14.056	14.081
Ayudant de cuina	12.987	13.012	13.037
Empleat/da de manteniment	9.800	10.170	11.300
Empleat/da de neteja	9.800	10.170	11.300
Porter/a / zelador/a	9.800	10.170	11.300