RESUM

Conveni Col·lectiu del Sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya

UGT.cat | FeSMC Federació de Serveis, Mobilitat i Consum

Acord parcial del Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per a l'any 2022,2023 i 2024

La Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del Sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya acorda la modificació parcial del mateix en relació a les condicions econòmiques, així com continuar les negociacions del Conveni per arribar a un acord en la seva globalitat que permeti el nou text del Conveni col·lectiu.

En conseqüència, les condicions econòmiques per als anys 2022, 2023 i 2024 són les que a continuació s'estableixen:

1. Les taules retributives del Conveni col·lectiu del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya experimentaran els següents increments respecte a les taules actualment en vigor:

2022

Amb efectes d' 1 de gener increment de l'1,5%

Amb efectes d' 1 de setembre increment de l'1%

2023

Amb efectes d' 1 de setembre increment del 2%

2024

Amb efectes d' 1 de setembre increment del 2,5%

Tots els increments descrits seran aplicables sobre les quanties resultants de l'increment immediatament anterior.

2.- Totes les empreses i entitats del sector disposaran fins al dia 30 del segon mes posterior a la publicació del present acord parcial per abonar a les persones treballadores els endarreriments que s'hagin pogut derivar..

3.- En el supòsit que la retribució d'algun dels llocs de treball o grups professional recollits al Conveni col·lectiu quedés per sota del salari mínim interprofessional vigent aprovat pel govern en cada moment, s'aplicaria aquest com a retribució mínima per a l'esmentat lloc de treball, nivell salarial o grup professional.

4.- Ambdues parts acorden crear o modificar els llocs de treball relacionats a l'apartat b) següent i incorporar els canvis a la descripció de lloc de treball i classificació professional, que seran exclusivament aplicables a l'àmbit de museus i centres culturals.

** Apartat b). Es detalla la modificació de la descripció de llocs de treball i classificació professional, segons el punt 4, aprovada per unanimitat.*

Abril 2022

FESMC UGT

ÍNDEX

Article 38. Dret de Subrogació 4
Article 40. Complement Plus de Descans Intersetmanal i Festius 5
Article 41. Complement de Responsabilitat. 5
Article 42. Complement de Disponibilitat. 5
Article 43. L' Antic Complement d' Antiguitat. 5
Article 44. Complement de Cap de Cuina 5
Article 48. Jornada de Treball 6
Article 49. Jornada Indirecta 6
Article 50. Jornada irregular. 6
Article 51. Hores Extraordinàries 6
Article 52. Descans Setmanal 7
Article 53. Vacances. 7
Article 54. Jornada Especial de Cases de Colònies, Campaments i Activitats Anàlogues 7
Article 55. Reducció de Jornada per motius familiars 7
Article 56. Permisos 8
Article 57. Excedència Voluntària 8
Article 58. Excedència Forçosa 8
Article 59. Excedència Forçosa per Cura de Menors 9
Article 60. Excedència Forçosa per Cura d'un Familiar. 9
Article 61. Permisos NO Retribuïts 9
Article 89. Malaltia i Accidents 9
Article 90. Maternitat, Paternitat i Risc durant l'Embaràs 10
Article 91. Lactància. 11
Article 92. Fills amb Discapacitat. 11
Article 93. Vestuari i Material 11
TAULES SALARIALS 2022 12
* Apartat b) Descripció de llocs de treball 13

FeSMC UGT

Article 38. Dret de Subrogació.

1. El canvi de titularitat en el contracte de prestació de serveis subscrit entre les empreses afectades pel present conveni i els seus clients comporta que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat, ja sigui pública o privada, se subrogui en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte als seus treballadors i socis cooperatius, en el centre de treball que es vegi afectat.
2. Als representants legals dels treballadors se'ls donarà la possibilitat de continuar en la mateixa empresa o entitat, sempre que hi hagi vacant i pugui cobrir-la amb el seu perfil professional.
3. L'empresa o entitat que cessi en la prestació del servei ha d'informar els treballadors i treballadores, en subrogar, sobre la raó social del nou titular i el seu domicili.
4. En el moment d'efectuar la subrogació, el cessant ha de realitzar i abonar la liquidació individual de parts proporcionals i havers meritats a cadascun dels subrogats.
5. En el cas que el treballador/a tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa o entitat entrant li n'ha de permetre el gaudi, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.
6. L'empresa sortint ha d'abonar a l'entrant, en el moment de la subrogació, les vacances meritades i pendents de gaudi per part dels treballadors subrogats i la seva cotització.
7. El nou titular no té obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador/a que no hagi prestat els seus serveis al centre o espai físic de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors a la finalització de l'anterior contracte, servei o titularitat, tret que el contracte de prestació de serveis subscrit per l'empresa o entitat sortint sigui inferior a quatre mesos, i en aquest cas se sumaria el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.
8. En el cas que per baixes, absències, excedències, etc., el treballador/a hagi estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari ha de subrogar-los tots dos en idèntiques condicions, és a dir, que un cop resolta la causa que havia donat origen a la substitució, l'interí causa baixa definitiva en l'empresa.
9. Si en el centre o espai físic de treball hi presten els seus serveis treballadors amb contracte ix discontinu o amb contracte suspès per causa legal, els quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior han de ser els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.
10. S'entenen com a temps de servei els períodes de vacances, d'incapacitat temporal o de suspensió de contracte per causa legal.
11. L'empresa o entitat sortint, en un termini de set dies des que té coneixement de la finalització del seu servei i, en tot cas, abans de 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:

a. Nombre de treballadors en plantilla amb identificació del tipus de contracte.
b. Llista de treballadors amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, i en situació d'incapacitat temporal, suspensió legal o excedència.
c. Pactes existents propis i subrogats.
d. 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.
e. 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.
f. Calendari de vacances.
g. Dades disponibles de contacte dels treballadors i número de compte bancari.
h. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social.
i. El document s'ha d'acompanyar de les fotocòpies següents:
   - Llibre de visites del centre.
   - Fulls de salaris dels últims sis mesos.
   - Rebut de liquidació de parts proporcionals.
   - Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.

12. Tant l'empresa sortint com l'entrant lliurarà la informació indicada en els paràgrafs anteriors, als representants legals dels treballadors.
13. De cada treballador/a temporal que es traspassi se n'ha de facilitar, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal, si n'hi havia hagut, així com liquidacions, altes i baixes en la Seguretat Social entre contractes.
14. La subrogació no es pot produir en cas de que l'empresa o entitat sortint incompleixi manifestament el que estableixen els paràgrafs anteriors. En tal cas, els treballadors continuaran a en l'empresa sortint, que haurà de facilitar-los un altre lloc de treball si n'hi ha.

15. L'empresa o entitat sortint ha d'informar el nou titular de tots els afers laborals pendents d'organismes oficials.
16. El personal que ha 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.
17. En el cas que hi hagi en la plantilla afectada impagats, descoberts de la Seguretat Social o irregularitats en els salaris, generats per l'empresa o entitat sortint o altres d'anteriors, els treballadors han de ser igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici que la responsabilitat per tals impagats o descoberts 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.
18. En el cas que el client decideixi unilateralment tancar o autogestionar el servei de manera provisional o definitiva, sempre que passi a prestar-lo amb els seus propis treballadors, l'empresa o entitat que estigui prestant el servei no haurà d'assumir el personal destinat a l'esmentat servei. No obstant això, si posteriorment l'empresa principal decideix tornar a externalitzar el servei i ho fa en el termini d'un any des de la decisió anterior, els treballadors de l'empresa sortint han de ser subrogats per l'entrant, o l'entrant ha d'abonar a la sortint les indemnitzacions que la sortint hauria hagut d'abonar per causa d'extinció de contracte dels treballadors que no hagin estat subrogats.
19. No serà subrogable ni el cònjuge ni el personal amb parentiu fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb l'empresari sortint o que tingui algun càrrec executiu en l'empresa.
20. Tant l'empresa o entitat entrant com la sortint han de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores l'execució de la subrogació en el moment en què en tingui coneixement, així com lliurar tota la documentació que es consideri oportuna i necessària en relació a la subrogació.

Article 40. Complement Plus de Descans Intersetmanal i Festius.

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

Article 41. Complement de Responsabilitat.

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

Article 42. Complement de Disponibilitat.

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

Article 43. L' Antic Complement d' Antiguitat.

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

Article 44. Complement de Cap de Cuina.

Aquest complement, de150€/mensuals bruts, retribueix els llocs de treball de cuiner amb exercici de cap de cuina quan el servei al qual estigui adscrit

treballador/a sigui una cuina de menjador escolar amb 500 usuaris diaris de mitjana mensual.

Article 48. Jornada de Treball.

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

Article 49. Jornada Indirecta.

1. Menjadors i migdia:
- **a.** Monitors d'activitats de menjadors i d'activitats de temps de migdia:
  - 4% de la jornada de treball pactada en contracte de treball, referida a l'activitat de temps de migdia.
- **b.** Coordinadors d'activitats de menjadors i activitat de temps de migdia:
  - La jornada indirecta, expressada en minuts diaris, serà en funció del nombre de monitors d'activitats de temps de migdia al seu càrrec, d'acord amb la següent taula:
    - de 4 a 5 30
    - de 6 a 10 60
    - de 11 a 15 75
    - de 16 a 20 90
    - Més de 21 105

2. Casals d'estiu:

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

Article 50. Jornada irregular.

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

Article 51. Hores Extraordinàries.

1. Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per tal de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no realització d'hores extraordinàries tret de situacions de força major o d'emergència.
2. En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries, la seva compensació, com a criteri general i preferent, ha de ser mitjançant l'atorgament de descansos o, per mutu acord entre les parts,

Resum UGT

mitjançant la retribució econòmica, amb la compensació equivalent en ambdós supòsits del 75 % d'increment respecte a l'hora ordinària corresponent.

Article 52. Descans Setmanal.

1. El dies de descans setmanal han de ser preferentment amb criteri general el dissabte i el diumenge.
2. En els casos en què l'activitat de l'empresa o entitat ho impedeixi, i que aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte i diumenge, s'ha de poder gaudir de 36 hores de descans ininterrompudes setmanals. Els treballadors i treballadores afectats per aquesta circumstància han de gaudir, en qualsevol cas, d'un dissabte i un diumenge consecutius lliures cada dues setmanes.
3. L'empresa o entitat ha d'establir el règim de jornada de treball idònia per al personal d'acord amb les circumstàncies especials i les necessitats de cada centre de treball.
4. Aquest personal, durant els mesos de juliol i agost, han de tenir 48 hores de descans setmanals ininterrompudes.
5. El que estableix el paràgraf anterior s'ha d'aplicar a tots els centres de treball quan la realització de la jornada ordinària no hi garanteixi el servei adequat. Es poden establir torns perquè els diferents serveis quedin atesos.
6. Els punts 1, 2 i 4 no seran d'aplicació als treballadors contractats per treballar en caps de setmana.

Article 53. Vacances.

1. Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals.
2. Si el temps treballat, dintre de cada any natural, és inferior a l'any, s'ha de tenir dret als dies que corresponguin en proporció.
3. Les vacances s'han de gaudir, preferentment, en els períodes de cessament d'activitat o de menor activitat de les empreses o centres de treball considerats individualment. En els supòsits que l'activitat empresarial o del centre de treball sigui constant al llarg de tot l'any, les vacances s'han de gaudir en torns rotatius de 7 i 23 dies naturals consecutius en dos períodes, que han de ser compresos, preferentment, entre el 15 de desembre i el 5 de gener el primer, i entre el 15 juny i el 15 de setembre el segon.
4. Les vacances començaran en dia laborable.
5. El personal que cessi en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances que per disposicions legals li correspongui, segons el temps treballat durant aquest període.
6. Si amb anterioritat a l'inici de les vacances el treballador/a es troba en situació d' IT derivada d'accident de treball o de malaltia comuna, podrà gaudir de les vacances a continuació de l'alta mèdica o en un altre període, de comú acord entre les parts.

Article 54. Jornada Especial de Cases de Colònies, Campaments i Activitats Anàlogues.

1. S'entén per jornada especial aquella forma de distribució irregular de la jornada efectiva de treball que, fixada de comú acord entre l'empresa o entitat i el treballador, respectant el descans entre jornades i sense superar la jornada màxima establerta en el present conveni, resulta necessària per atendre la realització del bon servei dins de l'àmbit de les cases de colònies, campaments i rutes concedint un factor de disponibilitat per a la solució de les petites incidències producte de les característiques de continuïtat i convivència que es produeixen en la realització d'aquest tipus de serveis.
2. La prestació d'aquest tipus de servei és consubstancial a una jornada irregular, variable i adaptable a la naturalesa flexible de la pròpia activitat, motiu pel qual es podrà pactar una distribució de jornada irregular, variable i específica que pugui ajustar-se a aquest tipus de servei i sense les limitacions descrites als articles 50 i 52 del present conveni, sense arribar, en cap dels casos, a superar la jornada màxima anual.

Article 55. Reducció de Jornada per motius familiars.

1. Tal i com estableix la legislació vigent, qui per raons de guarda legal o tutoria tingui a la seva cura directa algun menor de dotze (12) anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial o una persona en situació de dependència que no ocupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada diària de treball amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
2. Tindrà el mateix dret per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.
3. El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la

durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

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

Article 56. Permisos.

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

1. Fins a tres (3) dies en cas de naixement d'un fill/a.

2. Fins a tres (3) dies en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador/a necessiti traslladar-se a més de 220 km, el permís serà de cinc dies. Aquest permís es podrà gaudir dins el termini màxim de quatre dies a comptar des del dia del fet causant (excepte si el motiu és defunció).

3. El dia del casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

4. Un (1) dia pel canvi de domicili sense canvi de municipi i dos dies amb canvi de municipi.

5. Quinze (15) dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual. Fins que quedi regulat per llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial. El permís contemplat en el present apartat es podrà gaudir dins el termini 9 mesos a comptar des de la data del fet causant, sempre que en aquell moment el contracte estigués en actiu, i acordant la data de gaudiment amb l'empresa o entitat.

6. Pel temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

7. Tot el personal ha de tenir dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic o per acompanyar a consulta mèdica un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb avís previ i justificació posterior, fins a un màxim de 30 hores l'any o la part que proporcionalment correspongui en funció de les hores contractades, sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral, per no haver-hi consulta.

8. Tot el personal ha de tenir dret a permís per l'acompanyament del cònjuge, parella o de familiars de fins a primer grau de consanguinitat , per a rebre tractament per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per a la realització de proves diagnòstiques o de control invasives (colonoscòpies, i similars). Aquest permís tindrà una durada de fins a 10 hores anuals retribuïdes, afegides a les reconegudes en l'apartat 7 del present article.

9. Els treballadors i treballadores afectats pel present conveni han de gaudir de 35 hores de permís retribuït, o el que proporcionalment els hi correspongui en funció de la jornada contractada, realitzables en un màxim de deu dies a l'any, per assistir a exàmens finals oficials o als que alliberen matèria, amb notificació prèvia per escrit a l'empresa o entitat amb 2 setmanes d'antelació.

Article 57. Excedència Voluntària.

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

2. El permís d'excedència voluntària s'ha de concedir per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, tret de pacte entre empresa o entitat i treballador en un altre sentit

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

Article 58. Excedència Forçosa.

1. Es tindrà dret a excedència forçosa com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic o mandat sindical, que impossibiliti l'assistència al treball.

2. El treballador o treballadora haurà de preavisar a l'empresa o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.

3. Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador o treballadora té 30 dies naturals per

reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causa baixa definitiva.
4. Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, han de reincorporar-se al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.
5. L'excedència forçosa ha de ser concedida automàticament, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

Article 59. Excedència Forçosa per Cura de Menors.

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

Article 60. Excedència Forçosa per Cura d'un Familiar.

1. El treballador o treballadora tindrà dret a que se li concedeixi la situació d'excedència per atendre a un familiar, dins del segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda
2. La durada màxima per aquesta causa d'excedència serà de tres anys, sense que el treballador o treballadora al que se li concedeixi tingui dret durant la mateixa a percebre retribució alguna.
3. Previ acord entre les parts es podrà ampliar la durada d'aquesta excedència. En aquest cas haurà de sol·licitar-se, sempre per escrit, amb una antelació de, almenys, deu dies a la data prevista inicialment per a la incorporació, havent de rebre contestació escrita per part de l'empresa i/o entitat en el termini dels cinc dies laborables següents.
4. Durant la situació d'excedència, la vacant podrà ser coberta per un altre treballador o treballadora suplent. Aquest cessarà en la seva comesa, donant per finalitzada la seva relació laboral en el moment de la incorporació del titular del lloc.
5. El període en què el treballador o treballadora romangui en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat. El treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari o empresària, especialment en ocasió de la seva reincorporació.
6. Es garanteix a tots els treballadors/es la reserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat, mentre gaudeixin d'aquesta excedència**.**

Article 61. Permisos NO Retribuïts.

1. Tot el personal pot demanar fins a quinze (15) dies de permís sense sou en el transcurs d'un any (no podrà ser abans o després de vacances excepte els casos de necessitat justificada). La sol·licitud i concessió d'aquests dies de permís no retribuït haurà de complir en la seva tramitació amb els següents requisits:
a. El treballador o treballadora indicarà la causa de la sol·licitud del permís i el nombre de dies en què s'estendrà el temps de permís
b. El treballador o treballadora ha de lliurar la sol licitud escrita de permís a la direcció de l'empresa o entitat amb una antelació de, almenys, deu (10) dies a la data de inici del permís.
c. La sol licitud de permisos no retribuïts que per motius d'urgent necessitat es demanin pel treballador o treballadora sense poder complir els terminis previstos en aquest article s'abordaran per la direcció de l'empresa o entitat amb caràcter extraordinari.

Article 89. Malaltia i Accidents.

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

Article 90. Maternitat, Paternitat i Risc durant l'Embaràs.

1. Maternitat:

a. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, ininterrompudes, ampliables en supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer-ne ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que restes del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort de l' infant, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Paternitat:

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

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

c. En el supòsit de part, la suspensió i el permís correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'apartat 2. a del present article sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.
d. El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-lo durant el període comprès des de la finalització de la llicència per naixement de fill/a, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.
e. La suspensió del contracte i el permís que es refereix aquest apartat, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament. El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

3. Risc durant l'embaràs i la lactància natural:
a. En cas d'embaràs o de lactància natural de les treballadores afectades per aquest conveni, en les situacions de perill o risc, l'empresa, d'acord amb la treballadora i amb intervenció de la representació legal dels treballadors, establirà el canvi de lloc o centre de treball que no estigui contraindicat amb la seva situació i amb respecte de les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi.
b. El Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa o entitat valoraran què llocs de treball són considerats per a les treballadores embarassades o durant el període de lactància com de risc per a la seva salut.
c. En el cas que la treballadora es trobés en un lloc de risc i l'empresa o entitat no pogués minimitzar-ho o bé, oferir un lloc de treball alternatiu no contraindicat, no fos organitzativament possible, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. En aquest supòsit l'empresa o entitat es farà càrrec a través de la Mútua que en tingui contractada, de la tramitació de la corresponent suspensió de contracte amb reserva de lloc de feina amb el subsidi que per aquests casos estableix la normativa vigent.
d. Els/les treballadors/es es beneficiaran de qualsevol millora, en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte, en els supòsits en els quals es refereix aquest apartat, així com en els previstos en els apartats següents.

Article 91. Lactància.

1. Els/Les treballadors/es per lactància d'un infant menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.
2. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'usdefruit del permís per maternitat en un període de 30 dies naturals.
3. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin.
4. El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció o acolliment múltiple.

Article 92. Fills amb Discapacitat.

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

Article 93. Vestuari i Material.

1. L'empresa i/o entitat ha de proporcionar a tot el personal de serveis el vestuari i el material adequat per a realitzar les seves funcions, d'acord amb el pla de prevenció i avaluació de riscos laborals de cada empresa o entitat.
2. La roba de treball es readaptarà en els casos d'embaràs quan la seva evolució així ho aconselli.

TAULES SALARIALS 2022

GRUP PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	SOU BRUT ANUAL 1/01/2022	SOU BRUT ANUAL 1/09/2022
I. PERSONAL DIRECTIU	Gerent/director	25.431,19 €	25.685,50 €
II. PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ	Cap de Departament	23.009,16 €	23.239,25 €
	Director/a de programes, proj. i equip	23.009,16 €	23.239,25 €
	Coordinador/a projectes pedagògics i de ll.	21.798,15 €	22.016,13 €
	Tècnic/a de gestió:		
	Nivell A (Antic titulat/da de Grau Superior)	21.798,18 €	22.016,16 €
	Nivell B (Antic titulat/da de Grau Mitjà)	20.344,94 €	20.548,39 €
III.PERSONAL D'INTERVENCIÓ	Tècnic/a d'atenció especialitzada:		
	Nivell A (Antic titulat/da de Grau Superior)	21.798,18 €	22.016,16 €
	Nivell B (Antic titulat/da de Grau Mitjà)	20.344,94 €	20.548,39 €
	Tallerista	20.450,58 €	20.655,08 €
	Mediador/ora cultural	20.450,58 €	20.655,08 €
	Animador/a sociocultural	19.739,43 €	19.936,82 €
	Informador/a Juvenil	19.739,43 €	19.936,82 €
	Coodinador/a d'activitats	18.770,64 €	18.958,34 €
	Monitor/a d'educació en el lleure	16.106,42 €	16.267,48 €
IV. PERSONAL D'ATENCIÓ AL PÚBLIC	Informador/a	16.590,81 €	16.756,72 €
	Tècnic/ica de producció	16.590,81 €	16.756,72 €
	Controlador/a de sales	14.210,00 €	14.352,10 €
V. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	Agent Comercial	16.106,42 €	16.267,48 €
	Oficial Administratiu/iva	16.590,81 €	16.756,72 €
	Auxiliar Administratiu/iva	15.379,82 €	15.533,62 €
	Venedor/a d'entrades i reserva grups	15.379,82 €	15.533,62 €
	Recepcionista/telefonista	15.379,82 €	15.533,62 €
VI. PERSONAL CUINA I SERVEIS GENERALS	Cuiner/era	17.052,21 €	17.222,74 €
	Ajudant/a de cuina	15.787,92 €	15.945,80 €
	Empleat/ada de neteja	14.210,00 €	14.352,10 €
	Conductor/ora	14.210,00 €	14.352,10 €
	Empleat/ada de manteniment	14.210,00 €	14.352,10 €
	Porter/era / Zelador/ora	14.210,00 €	14.352,10 €

Increment a partir de l'1 de setembre de 2023 per a tots els grups professionals i llocs de treball: 2%
Increment a partir de l'1 de setembre de 2024 per a tots els grups professionals i llocs de treball: 2,5%

Federació UGT

***b) Descripció de llocs de treball**

Segons l'acordat en el punt 4, s'incorporen les següents modificacions a la descripció de llocs de treball i classificació professional, que seran exclusivament aplicables a l'àmbit de museus i centres culturals.

Es crea el lloc de treball per a museus i centres culturals de Mediador/ora cultural, amb la següent descripció: és la persona que, amb formació universitària o trajectòria laboral acreditada, dissenya i realitza programes i activitats per apropar els continguts de museus i centres culturals a visitants i públic. Elabora materials didàctics i pedagògics sobre els continguts culturals, artístics i patrimonials, així com la gestió i coordinació amb altres departaments de la programació d'activitats culturals. Es troben inclosos en aquesta categoria professional els educadors pedagògics de museus i espais patrimonials. La retribució d'aquests llocs de treball, fins a la publicació definitiva del Conveni, serà equivalent a la del lloc de treball de Tallerista.

Es modifica la descripció del lloc de treball d'informador/ora per incorporar les funcions de venda d'entrades. El lloc de treball de venedor d'entrades i reserva de grups desapareix. La descripció del lloc d'informador queda redactada de la forma següent: és la persona que realitza activitats de divulgació, informació sociocultural i primera atenció als usuaris d'equipaments socioculturals o de cultura de proximitat o altres projectes assimilables. Així mateix pot realitzat les funcions de venda d'entrades, publicacions, materials pedagògics o objectes de record, d'atenció telefònica per a les activitats que es realitzen en museus de difusió del patrimoni i d'altres anàlogues. Aquesta incorporació de funcions s'aplicarà a les persones treballadores que prestin serveis en contractes que signin les empreses amb els seus clients amb posterioritat a la publicació d'aquest acord al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Els efectes econòmics d'aquesta mesura només tindran efecte a partir de la data que s'iniciï l'execució dels nous contractes o nous projectes. En qualsevol cas, a partir de setembre de 2024, totes les persones treballadores integrades al lloc de treball de venedor/ora d'entrades s'incorporaran al lloc de treball d'informador/ora i passaran a rebre, com a mínim, la remuneració equivalent a la d'informador/ora.

Es crea el lloc de treball de tècnic/ica de producció amb la següent descripció: és la persona que s'encarrega de la producció dels processos tècnics i organitzatius necessaris per a la producció d'una activitat o acte públic a museus, centres culturals i d'interpretació del patrimoni cultural. Les seves funcions inclouen la preparació dels equips d'imatge, llum i so, la realització de les proves, l'ús i control d'equips durant els esdeveniments, sempre que no requereixin una habilitació o capacitació específica. La seva retribució, fins a la publicació definitiva del Conveni. serà equivalent a la del lloc de treball d'informador.

FEMSIC UGT

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcugt.cat

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03
Fax 93 304 68 81
fesmc.ugt@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**
Fax 93 304 68 81
asesores.fesmc@catalunya.ugt.org

Som

som drets, som lluita

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum

Rambla del Raval, 29-35, 4a planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06**
Fax 93 304 68 34

Sector de Mitjans de Comunicació i Cultura

www.fesmcugt.cat