

Per què l'autodefensa laboral?

Treballar en un entorn ric d'experiències, on acompanyar infants i ser conscient de la teva col·laboració en el seu creixement és apassionant. Fer-ho en entorns d'ambient estiuenc, com els casals i les colònies, aporta un plus que ens pot arribar a ocultar una realitat que es resisteix a passar desapercebuda del tot: la **precarietat salarial**.

Per a les persones del lleure, sobreviure els mesos d'estiu implica realitzar **campanyes que comporten hores no remunerades i responsabilitats no reconegudes**; en resum: treball no pagat que es queda l'empresa i que et pertany.

Què trobaràs en aquesta guia? Fent recull de consultes i denúncies de treballadores com tu, el sector del lleure de la CGT presentem aquesta **guia que et permetrà reconèixer ràpidament els drets que t'estan vulnerant** i agafar confiança davant l'empresa per defensar-los!

Si et queden dubtes o et cal un cop de mà per defensar-los davant de l'empresa pots contactar amb nosaltres a **cgtlleure@cgtcatalunya.cat** i fer força des del suport mutu.



Al següent enllaç trobaràs tota la documentació legal (conveni, estatut, etc.) esmentada en aquesta guia: **linktr.ee/guiacgt**

Tipus de contracte

El contracte ha de ser de tipus fix discontinu i no pas per circumstàncies de la producció. El contracte fix discontinu (molt habitual en el lleure), funciona de la següent manera: l'empresa es compromet, i està obligada, a contractar-te durant un període concret de l'any. Per exemple de finals de juny i tot el juliol i la resta de temps estàs en període d'inactivitat. Durant la inactivitat tens dret a atur i pots treballar sense problemes a qualsevol altre lloc.

El fet que sigui fix discontinu és causat per ser una feina previsible i periòdica

(que no hi hagi casals a les escoles és l'excepció i no la norma). Aquest tipus de contracte preveu la contractació durant un període determinat l'any en dates més o menys variables. És imprescindible que per la reincorporació a la feina les empreses facin, per escrit, una crida a cada treballadora. El conveni de lleure preveu a l'article 27.3 que **la crida s'ha de fer, com a tard, 15 dies abans de la reincorporació**. En el cas que no es faci aquesta crida es considera un acomiadament improcedent que cal denunciar segons els canals habituals.

¹ Ens podem trobar particularitats com una ampliació puntual de ràtios i que l'empresa justifiqui fer un contracte per circumstàncies de la producció (contracte temporal). Assegura't que existeix una justificació, que sovint pot no existir. Una altra pràctica fraudulenta és l'enllaç de contractes temporals. Si això et passa, t'haurien de canviar a fixe discontinu amb l'antiguitat del primer contracte temporal.

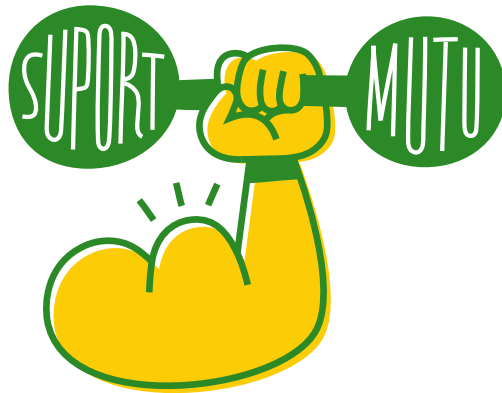
Les hores de formació i les de preparació d'activitats són hores de feina

Tot i que algunes treballadores del lleure puguem estar acostumades a fer voluntariats en l'educació no formal que comprometen bona part del nostre temps, no hem de deixar de diferenciar quan aquesta tasca la fem des de l'altruisme i quan la fem dins una relació laboral. En el lleure, i en l'educació en general, les empreses i institucions recorren sovint a la vocació de la professió, o fins i tot a aquell xantatge subtil de “fer-ho per les criatures”.

No pretenem posar les necessitats d'infants i joves en un segon pla sinó fer valdre la feina i professionalitat de les treballadores del sector defensant-ne els drets laborals. **No hem d'oblidar aquelles tasques invisibles o poc vistoses perquè una activitat surti rodada** ni les tasques de cures que comporten algunes activitats (com un joc de nit per exemple). Si bé és cert que en el cas de les colònies normalment les activitats ja les trobem programa-

des, cal preparar el material i els espais, donar feedback a les famílies, fer difusió a les xarxes socials (o publicitat a l'empresa, si s'entén millor), coordinar-nos amb la resta de l'equip, entre un llarg etcètera. No deixa de sorprendre com, entre tanta organització no s'hagi pensat que aquestes són tasques derivades de l'activitat i que són hores de feina que cal pagar.

L'article 48.2² del **conveni de lleure preveu totes aquestes tasques com a jornada indirecta**, però és una pràctica habitual demanar a l'equip de monitoratge que faci aquestes tasques en el seu temps de descans i, per tant, sense remuneració. Malgrat que el conveni només estableix retribucions proporcionals en els casos de menjadors escolar i casals d'estiu (amb un **5% de la jornada per a monitoratge** i un 12% per a les coordinacions) no implica que aquesta feina no s'hagi de tenir en compte, també, a les cases de colònies.



² **Conveni del lleure, art. 48.2** 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.

Jornades, descansos i hores extra

Els casals solen obrir moltes hores i, per estalviar personal, solen estar sempre les mateixes monitores. I a les cases de colònies, malgrat que la jornada pot ser partida, amb aturades per dinar i sopar, **no pot superar les nou hores de feina incloent la preparació de materials i activitats.** Aquest topall no ve donat perquè al lleure tinguem un conveni envejable, sinó que és la mateixa normativa que trobem a l'Estatut dels Treballadors on l'article 34 estableix aquesta jornada màxima diària.

No hem d'oblidar que **a partir de les sis hores de feina continuada hi ha un descans de 15 minuts remunerat.** Quan la jornada partida no permet marxar del lloc de treball (menys de 45 minuts) no es pot considerar com a tal. Per tant, caldrà reclamar que la pausa es consideri jornada de treball i que sigui remunerada. **Així doncs, la jornada màxima als casals és de 37,5 hores setmanals** i està regulada pels articles 48, 49 i 50 del conveni i tot el que sobrepassi d'aquí (o de l'horari pactat en contracte!) són **hores extraordinàries;**

que tenen una **remuneració extra del 75%** i que són voluntàries (art. 51), també es poden tornar en dies lliures. **COMPTE:** 1 hora extra és 1 hora i 45 minuts lliures!!

L'article 54 atorga a les cases de colònies una jornada especial. Però, què implica aquesta jornada especial? Vol dir que la jornada setmanal pot superar les 37,5 hores setmanals i que es pot treballar en caps de setmana i festius. Així i tot, en cap cas pot superar les nou hores diàries. També **cal mantenir les dotze hores de descans entre jornades** (si acabes el joc de nit a les 23h, no hauries de començar a treballar fins a les 11h del matí següent) i **el mínim de descans intersetmanal és de 72h en un període de 14 dies** (article 37.1 ET). És a dir, onze dies de feina i tres de festa.

A les cases de colònies, i sovint als casals d'estiu que inclouen una pernoctació a l'escola o sortides de més d'un dia no hem de perdre de vista que **de 22h a 06h es consideren hores de treball nocturnes** i han de tenir un complement salarial que cal pactar (art. 36 ET).

COM CALCULEM EL PREU HORA?

10,5€/h

Preu hora de referència per la categoria de monitor de lleure

- 1 La jornada completa anual al lleure són **1.695** hores (37,5 h setmanals). Les dividirem entre **10,5**, que son els mesos d'activitat laboral si restem vacances i festius:

$$1.695 / 10,5 = 161,42$$

- 2 Multipliquem el resultat que hem obtingut per **12**:

$$161,42 \times 12 = 1.937,14$$

- 3 Amb la xifra que hem obtingut dividirem el salari brut anual de la nostra categoria. Per a monitor/a de lleure és de **20.335,55 €**:

$$20.335,55 \text{€} / 1.937,14 = 10,5 \text{€}$$



Les taules salarials s'actualitzen al setembre de 2026, pots consultar les actualitzacions en aquest enllaç: cutt.ly/taules-CGT

COM CALCULAR EL SOU MENSUAL

- 1 Descarrega't la vida laboral i anota el % de la jornada que estàs d'alta. Farem un **60%, 22 hores i mitja a la setmana**, com a exemple. I comprovem que el % donat d'alta coincideix amb la jornada real que treballem:
$$(22,5 \times 100) / 37,5 = 60$$
- 2 Busca el sou anual de la teva categoria laboral i divideix-lo entre **12** per tenir el sou mensual a jornada completa.
En el nostre exemple som monitores, per tant:
$$20.335,55\text{€} / 12 = 1.694,63\text{€}$$
- 3 Si tenim complements els afegim. En l'exemple tenim un complement de disponibilitat del **20%**:
$$1.382,74 \times 1,2 = 2033,56\text{€}$$
- 4 Ara apliquem el % al sou mensual de jornada completa per saber quant ens toca cobrar:
$$(2033,56 \times 60) / 100 = 1220,14\text{€}$$



En aquest enllaç et pots descarregar la teva vida laboral:
cutt.ly/infoidalaboral

Funcions reals i categories. Quines remuneracions hem de rebre?

Les funcions de cada treballadora també és una qüestió a què hem de posar atenció. D'entrada, perquè no sempre es fan les mateixes funcions. En aquest cas el conveni preveu la polivalència funcional (art. 15) que bàsicament permet que una treballadora amb diferents funcions cobri segons la categoria laboral pertinent en cada moment (per exemple una coordinadora de casal que a la tarda passa a ser monitora d'extraescolars).

En els casals i cases de colònies més grosses **ens trobem que a cada grup hi ha una persona referent**, el conveni explicita que en aquest cas **la treballadora ha de percebre un 15% de complement de responsabilitat** (art. 41.1). Ull, que marca un màxim de tres monitors o monitores a càrrec, a partir d'aquí la categoria laboral canvia a coordinador.

La categoria de vetlladora encara no apareix al conveni, per tant, en aquest cas seguirà en la categoria de monitora. Pel que fa a les coordinacions, la seva funció és coordinar i supervisar, però no fer la memòria del casal que correspondria a la coordinació pedagògica.

A part d'això, cal tenir present que a **les cases de colònies has de cobrar un 20% més** del mínim que marca el conveni. Aquest 20% **correspon al complement de disponibilitat** i es preveu als articles 42.1 i 54.1 del conveni col·lectiu. S'aplica en casos en què es preveu una disponibilitat presencial de 24 hores. Si no pots marxar de la casa, has d'atendre les urgències i necessitats dels i les infants que puguin sorgir durant l'estada o s'aplica la normativa de sancions en tot moment, aquest és el teu cas!

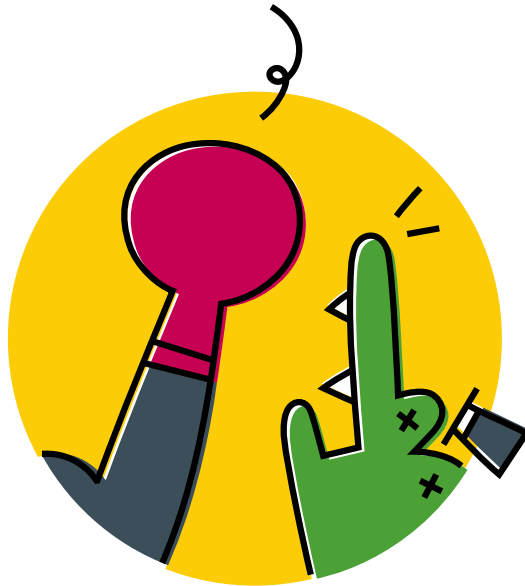
L'uniforme ha de respectar condicions de riscos laborals com higiene i temperatura

Haver de vestir una samarreta corporativa (o fins i tot un uniforme sencer) és un fet habitual als casals d'estiu. Malauradament, també és comú que l'empresa només facilitin dues mudes i, a més a més, les acompanyi una normativa interna que sanciona amb multes exorbitades la pèrdua o degradació. També és usual trobar-nos amb sancions laborals, que poden arribar a l'acomiadament, si no se'n fa ús.

En aquest aspecte, el conveni no regula l'ús de roba laboral, però sí que ho fa l'Estatut dels Treballadors. Aquest pot ser obligatori si es tracta de qüestions de riscos laborals, que no és el cas que ens

pertoca en aquest article. La normativa interna sí que és d'obligat compliment sempre que no vagi en contra de la mateixa salut i integritat de la treballadora. I vet aquí, que una samarreta de cotó amb coll tancat i bruta no és quelcom saludable per les altes temperatures de l'estiu.

Així doncs, **et pots acollir a l'article 19.1 de l'ET en què una treballadora es pot negar a complir una normativa que vagi en contra de la seva integritat física.** El que sí que haurien d'oferir, a més d'un uniforme adequat i en la quantitat necessària, es crema de sol, formes d'hidratar-nos durant la jornada laboral i plans de contingència durant les onades de calor.



Treballar sota onades de calor, un risc amb pocs protocols de prevenció

L'Annex III del Reial Decret 486/1997³ és molt clar respecte a les condicions climatològiques dels locals tancats, on s'especifica que, per a treballs lleugers la temperatura no hauria de superar els 25/27 graus. Per regla general s'entén com a local tancat aquell on és possible aclimatar i realitzar mesures tècniques. Ara bé, els casals d'estiu i les colònies sovint es realitzen en centres no aclimatats (com escoles i instituts públics) o directament en medis oberts com patis o excursions.

Per tant, malgrat que sigui un local «obert» o es treballi a l'aire lliure, i sigui impossible tècnicament mantenir unes temperatures adequades, **l'empresa ha de prendre mesures per a garantir la integritat física dels treballadors**, tals com:

- **Planificar les activitats** en funció dels pics de calor: per exemple, evitant treballar a l'aire lliure les hores del migdia

- **Rotacions** i sistemes per evitar al màxim l'exposició continuada de les persones

- Augments dels **descansos**

- Condicionar **zones de climatització** (on els treballadors puguin fer descansos, en zones sense exposició a la calor o al fred), amb **possibilitat d'accés a aigua** per hidratar-se a l'estiu

Per últim, **cal que també estiguis pendent de les alertes per calor**, sequera, tempesta o incendis. Sovint aquests tipus de plans de contingència impliquen canvis i restriccions en activitats del lleure: no poder sortir al bosc, reduir la despesa d'aigua, etc. **La cura al medi ambient no ha d'estar renyida amb els drets laborals**. I sobretot, per la teva seguretat i la de tothom, per molt que el grup d'infants sigui menor de deu **no surtis mai del recinte com a única persona responsable**.

Després de centenars de consultes sobre aquests temes, podem dir que no complir el conveni en certs aspectes és una pràctica habitual de les empreses. Podem continuar fent denúncies individuals, però **l'acció col·lectiva és el que farà que les coses canviïn**. I tu, t'hi apuntes?

cgtlleure@cgtcatalunya.cat

³ 1. L'exposició a les condicions ambientals dels llocs de treball no ha de suposar un risc per a la seguretat i salut dels treballadors.

2. Igualment, i tant com sigui possible, les condicions ambientals dels llocs de treball no han de constituir una font d'incomoditat o molèstia per als treballadors.

QUE NO ET PRENGUIN EL PÈL

8 COSES QUE HAURIES DE SABER

SI TREBALLES A UNA CASA DE COLÒNIES O UN CASAL D'ESTIU

1

LA JORNADA MÀXIMA ÉS DE 9 HORES DIÀRIES



2

LES HORES DE MÉS SÓN HORES EXTRA I S'HAN DE PAGAR O RETORNAR EN DIES LLIURES AMB UN 75% PER SOBRE DEL PREU NORMAL

3

HAS DE TENIR COM A MÍNIM 3 DÍES LLIURES CADA DUES SETMANES

4

HAS DE TENIR UN MÍNIM DE 12 HORES DE DESCANS ENTRE JORNADES I 15 MINUTS REMUNERATS AL DIA



5

L'UNIFORME HA DE RESPECTAR CONDICIONS DE RISCOS LABORALS COM HIGIENE I TEMPERATURA

6

SI TREBALLES A CASES DE COLÒNIES, HAS DE COBRAR UN 20% MÉS DEL QUE MARCA EL CONVENI

7

A PARTIR DE LES 22 H SÓN HORES NOCTURNES I HAN DE TENIR UN SUPLEMENT SALARIAL



8

LES HORES DE FORMACIÓ I LES DE PREPARACIÓ D'ACTIVITATS SÓN HORES DE FEINA REMUNERADA



Si l'empresa no respecta els teus drets laborals, escriu-nos!
cgtlleure@cgtcatalunya.cat