

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/2836/2023, de 22 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VIII Convenio colectivo de trabajo del Sector de los Clubs de Natación de Cataluña para los años 2023-2025 (código de convenio núm. 79001305011995).

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de trabajo del Sector de los Clubs de Natación de Cataluña para los años 2023-2025, suscrito en fecha 12 de mayo de 2023, por la parte social por la Federación de Serveis a la Ciutadania de Comissions Obreres (CCOO) y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors (FeSMC-UGT), y por la parte empresarial por la Associació Empresarial de Clubs de Natació de Catalunya, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 22 de junio de 2023

Òscar Riu Garcia

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

Traducción del texto original firmado por las partes

VIII Convenio colectivo de trabajo del sector de los Clubs de Natación de Cataluña para los años 2023-2025

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se pacta entre la Asociación Empresarial de Clubes de Natación de Cataluña, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña FeSMC-UGT.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación en la comunidad autónoma de Cataluña.

Artículo 3

Ámbito funcional

El Convenio regula las relaciones de trabajo de los clubes de natación de Cataluña con las personas trabajadoras.

Artículo 4

Ámbito personal

El Convenio regula las relaciones de trabajo de naturaleza común entre los clubes de natación y su personal. No regula las relaciones de trabajo de carácter especial que puedan mantener los clubs con los deportistas profesionales, que se regirán por los contratos que tengan suscritos; ni el régimen deportivo y obligacional de los deportistas amateurs.

Artículo 5

Vigencia

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat, aplicándose únicamente al personal que se encuentre en activo en los clubs.

Sus efectos económicos se remontarán, para el personal en activo a la fecha de su publicación, al 1 de enero de 2023, dando lugar al abono de las diferencias que correspondan por aplicación de las nuevas tablas salariales.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de la cláusula de revisión salarial aplicable a fecha 1/1/2026, prorrogándose por sucesivos períodos de una anualidad, si no existe denuncia expresa de cualquiera de las partes, durante los últimos 30 días de antelación a la fecha de finalización inicial del Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6

Denuncia y ultractividad

La denuncia, cuando se produzca, deberá efectuarse durante los 30 días anteriores a la fecha de finalización inicial del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Se dirigirá por la parte que la promueva, a la otra parte negociadora, mediante escrito fechado, del que deberá acusarse recepción en la fecha de su recepción. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora estableciendo un calendario de negociación.

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Denunciado el Convenio, y hasta que no se consiga acuerdo expreso se mantendrá su vigencia en los términos previstos en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Superado este período sin acuerdo, y antes de la finalización del plazo de vigencia, la mesa negociadora se compromete a proseguir el proceso de negociación durante 6 meses, garantizando que durante este proceso, continuará siendo de aplicación el Convenio vencido.

Superado este período inicial pactado, y mientras exista una negociación activa del Convenio con buena fe negociadora, con avances y con posibilidad de acuerdo, las cláusulas convencionales seguirán siendo vigentes.

Terminado el anterior período, cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada. En este caso, ambas partes, de común acuerdo o cualquiera de ellas tendrán que instar alguno de los siguientes procedimientos:

a) Mediación expresa de la Comisión de Seguimiento y aplicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña que se iniciará en un plazo de 7 días hábiles.

b) Directamente el procedimiento de conciliación y/o el de mediación con arbitraje delegado de la propia Comisión de Mediación, exigiéndose en este último caso mutuo acuerdo, según lo establecido en los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña, a que hace referencia el título II del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

En la mediación con arbitraje delegado de la propia Comisión de Mediación, las personas que forman la citada Comisión actuarán como árbitros por designación conjunta de las partes y el laudo se dictará por unanimidad de todos los miembros.

Hasta la finalización de este procedimiento se mantendrá la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas siempre globalmente.

La nulidad de cualquiera de sus cláusulas obligará a la renegociación. Mientras el Convenio continuará vigente salvo las cláusulas declaradas judicialmente o por la Autoridad Laboral nulas.

Artículo 8

Compensación y absorción

Los incrementos salariales pactados para los años de vigencia del presente Convenio no afectarán a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que vinieran percibiendo los trabajadores de sus empresas, cuando estos salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a los establecidos en las tablas salariales del presente Convenio. En tal caso, se aplicará la compensación y absorción al importe que supere las cuantías establecidas en las tablas salariales.

La no afectación se refiere únicamente al 50% de los incrementos pactados anualmente.

Estas percepciones serán compensables con los ingresos que por todos los conceptos vinieran percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa de acuerdo con normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo.

Artículo 9

Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente pacto, manteniéndose estrictamente ad personam, valorándolas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 10

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por representantes de la asociación empresarial y sindicatos firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio
- b) La clasificación de las personas trabajadoras, en atención a sus funciones, en el nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales aquí acordado, resolviendo los conflictos que puedan plantearse cuando no exista conformidad o acuerdo entre las partes.
- c) La resolución de los conflictos y divergencias que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo pactado.
- d) El seguimiento y aplicación de los Acuerdos Confederales.
- e) El conocimiento previo de los problemas de naturaleza colectiva que se susciten en el ámbito del Convenio.
- f) La Comisión Paritaria deberá conocer de las discrepancias después de la finalización del período de consultas en los procedimientos de inaplicación de Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria se pronunciará en el plazo máximo de 7 días hábiles, a contar desde que la discrepancia fuese planteada. En caso de no alcanzar ningún acuerdo por parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.
- g) Elaboración de las tablas salariales de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 13 del Convenio.

Todo esto sin perjuicio de la sumisión al Tribunal Laboral de Cataluña en las materias de su competencia.

La Comisión estará formada por 10 miembros, 5 por cada parte negociadora, que serán elegidos por sus respectivas representaciones.

Tendrá su domicilio en la Federación de servicios a la ciudadanía de CCOO, Via Laietana, 16 Planta 7ª, 08003 Barcelona; en la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña FeSMC-UGT, Rambla del Raval, 29-35, Planta 4ª, 08001 Barcelona.

Se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año; y con carácter extraordinario y obligatorio a instancia de cualquiera de las partes, previo aviso mínimo de tres días. Se reunirá en un plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción de la solicitud de su convocatoria y dará respuesta a los interesados en el plazo máximo de 15 días laborables, salvo que como consecuencia de la complejidad del asunto se requiera una ampliación del plazo sin que exceda, en ningún caso, de 30 días naturales.

Estos plazos no son de aplicación a lo previsto en el apartado f) que se rige por el plazo máximo de 7 días laborables para pronunciarse.

Capítulo 2

Clasificación del personal

Artículo 11

Grupos profesionales

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio serán clasificadas en cinco grupos profesionales identificados con las denominaciones grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, cuya configuración se establece partiendo de las funciones, y tareas básicas que desarrollan, así como a la formación o especialización exigida para su desempeño. Asimismo, se tendrán que cumplir los requisitos exigidos en la Ley 3/2008, de 23 de abril, del ejercicio de las profesiones del Deporte, respecto a las profesiones referenciadas en el artículo 2 de la mencionada Ley.

Grupo 1

A) Criterios generales

Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el mayor nivel de competencia profesional y que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores.

B) Formación

La formación requerida equivale a titulación universitaria o de grado medio, completada con una dilatada experiencia en el sector.

C) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: director del club, gerente, director deportivo, apoderado general.

Grupo 2

A) Criterios generales

Funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que aún sin implicar mando, exijan una elevada preparación específica, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas especiales.

B) Formación

Formación académica de grado medio o titulación específica del puesto, completada con un período de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

C) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes sitios o similares: jefe administrativo, entrenador, coordinador de equipos, encargado de mantenimiento, encargado de personal y fisioterapeuta.

Grupo 3

A) Criterios generales

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores, o las que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia lo más alto dentro de su nivel de formación.

B) Formación

Formación Profesional de ciclo superior, o titulación específica para el puesto. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una experiencia dilatada.

C) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: contable, oficial administrativo, entrenador ayudante, monitor, socorrista, cocinero, camarero, maquinista 1º, oficial 1ª oficios diversos, masajista y supervisor de limpieza.

Grupo 4

A) Criterios generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales o aptitudes prácticas, existiendo su responsabilidad limitada por una

CVE-DOGC-B-23213015-2023

supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una mayor actividad general.

B) Formación

La formación básica requerida equivale a formación profesional de ciclo medio o Graduado Escolar, que se entenderá cumplido con amplia experiencia en el desempeño.

C) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos y similares: auxiliar administrativo, oficial 2ª de oficios varios, telefonista, conserje y recepcionista.

Grupo 5

A) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

B) Formación

La formación requerida es el equivalente a Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

C) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos y similares: peón, empleado de limpieza, encargado de cabina, ayudante de cocina, ayudante de camarero, guarda nocturno y control de accesos.

Artículo 12

Promoción del personal de los clubs de natación

Se acuerda como criterio de ascenso, promoción y ampliaciones de jornada de los clubs de natación, dar preferencia a los trabajadores y trabajadoras del propio club, para que sean éstos los que ocupen las vacantes o puestos de trabajo de nueva creación o amplíen la su jornada laboral, que puedan producirse en su misma área (administración, mantenimiento, deportiva, o en otra), cuando cumplan los requisitos necesarios.

La ampliación de jornada o provisión de vacantes para los puestos de trabajo de dirección o que impliquen un mando serán de libre designación por parte del empresario. Sin embargo, se puede convocar concurso entre las personas trabajadores.

Para el resto de personas trabajadoras, cuando el Club necesite cubrir un puesto de trabajo o cubrir una ampliación de jornada de un puesto existente, lo comunicará a las personas trabajadoras del club por escrito a través del medio que el club tenga a su alcance, a fin de cumplir los criterios de preferencia en la promoción o ampliación de jornada y la valoración de la formación y experiencia. El Club valorará a los aspirantes atendiendo a:

- La superación satisfactoria de las pruebas que se produzcan al efecto.
- La titulación requerida para el puesto de trabajo.
- El conocimiento del puesto de trabajo, las funciones a desarrollar y la experiencia para desarrollar las funciones, por haber realizado sustituciones.
- La formación continua y de reciclaje, mediante la participación y superación de las acciones formativas promovidas por el propio club o la formación que haya podido adquirir la persona trabajadora voluntariamente fuera del club.

El club informará a los representantes de las personas trabajadoras por escrito de los procesos de selección de los puestos de trabajo vacantes (no suplencias) que se realicen, y de las ampliaciones de jornadas que se produzcan.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Artículo 13

Incrementos retributivos

Para los años 2023, 2024 y 2025, con efectos de 1 de enero de cada año, el aumento de los salarios pactados será lo que se establece en la siguiente tabla:

Grupos	2023	2024	2025
Grupo 1	3,00%	2,00%	1,00%
Grupo 2	3,50%	2,50%	2,00%
Grupo 3	5,00%	5,00%	4,50%
Grupo 4	6,50%	6,00%	4,50%
Grupo 5	6,50%	6,00%	4,50%

Para el año 2026, con efectos 1 de enero, se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas salariales vigentes en 2025 sin que dicho incremento tenga efectos retroactivos. La Comisión Paritaria se reunirá durante el mes de diciembre de 2025 para la confección de las correspondientes tablas.

Los clubs dispondrán de un plazo de 3 meses a partir de la fecha de firma del Convenio colectivo para pagar los atrasos correspondientes del año 2023 salvo acuerdo entre los representantes de un club y los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, las personas trabajadoras que se designen, para ampliar el plazo anteriormente expuesto por necesidades económicas del club.

Artículo 14

Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, de importe igual a 30 días de salario real cada una de ellas, excluyendo la paga especial regulada en el artículo siguiente. Para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se realizará teniendo en consideración la media del año anterior de las percepciones por horas complementarias.

Los clubes podrán abonar las gratificaciones de forma prorrateada en doce mensualidades previo acuerdo individual con las personas trabajadoras.

En caso de que no se haya acordado el prorrateo, se abonarán, la de verano, antes del 30 de junio de cada año; y la de Navidad, antes del 15 de diciembre.

Artículo 15

Paga especial

Se abonará una paga especial, de importe igual a 30 días de salario real, que se prorrateará en las doce mensualidades.

Para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se realizará teniendo en consideración la media del

año anterior de las percepciones por horas complementarias.

Artículo 16

Complementos por incapacidad temporal

Las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente.

Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente de trabajo o por enfermedad común, se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiendo acreditarse tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad común sin hospitalización se complementará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el 10º día, sin que pueda excederse de la base máxima de cotización legalmente establecida.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del año natural, siempre que las mismas superen los 30 días de duración, se abonarán al 100% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el límite máximo de la base de cotización de contingencias comunes.

A efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiera producido el hecho causante.

Artículo 17

Plus domingo

Las personas trabajadoras que en su jornada diaria de trabajo, deban trabajar el domingo, cualquiera que sea su jornada de trabajo ese día, percibirán un plus domingo por el importe que figura en las tablas.

Artículo 18

Plus festivo

En aquellos clubs en los que alguno de los 14 días festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, y el descanso ya esté compensado en otra fecha por no superar el número máximo de horas de trabajo previstas en el artículo 24, la persona trabajadora que preste servicios en alguno de estos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá un complemento llamado "plus festivo", cuyo valor por hora se refleja en las tablas salariales.

Artículo 19.

Salario hora individual

Para cualquier circunstancia en la que deban valorarse tiempo de abono o deducción de salarios, se acudirá al concepto de salario hora individual, cuyo importe, para cada persona trabajadora, será el resultado de dividir el total salario ordinario en cómputo anual, por el número de horas de trabajo realizables para devengar dicho salario.

Artículo 20

Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución extrasalarial que se debe a la persona trabajadora que por razones de trabajo deba desplazarse a un lugar distinto al que habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que a causa del servicio deba efectuar gastos de desayuno, comida,

CVE-DOGC-B-23213015-2023

cena o pernoctación, siempre que se presenten las siguientes circunstancias:

a) Que la prestación de servicios que deba realizar la obligue a ausentarse de su puesto habitual de trabajo en un punto que esté situado fuera del mismo, obligándole a pernoctar fuera de la localidad de su domicilio, y viéndose obligados a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.

b) Que por tener que ausentarse de su puesto habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios colindantes a éste.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación en el DOGC de este Convenio y en las siguientes cantidades:

- Desayuno: 3,73€

- Almuerzo: 13,21€

- Cena: 10,16€

Durante la vigencia del Convenio, estos importes se incrementarán en las cuantías que no excedan del importe exento de cotización que se establezca en las Normas de Cotización y Recaudación a la Seguridad Social para cada año de vigencia del Convenio.

A tales efectos, la Comisión Paritaria del Convenio determinará anualmente los incrementos que, en su caso, procedan.

Artículo 21

Plus de kilometraje

Las personas trabajadoras que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten realizar sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19€ por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente de su publicación en el DOGC del presente Convenio.

Artículo 22

Ropa de trabajo

Con el fin de establecer unos criterios mínimos en los clubs de natación, se establece la siguiente definición de equipo de trabajo necesario para los trabajadores y trabajadoras de los mismos. No será obstáculo que, en atención a la tipología de instalaciones y servicios, se concrete con la representación legal de las personas trabajadoras otra tipología de ropa de trabajo adecuada a la realidad del mismo. En aquellos clubs en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la empresa designará a la persona responsable para llevar a cabo estas funciones.

En relación con la ropa de trabajo de los clubs de natación, se establecen los aspectos básicos siguiendo un criterio de imagen, identificación, seguridad, idoneidad y lógica corporativa sobre ropa del personal.

Se establecen tres tramos en el volumen de ropa a entregar o mantener a todas las personas trabajadoras que irán en función del volumen de horas contratadas (media anual) y siempre que se haya superado el período de prueba inicial.

Los clubs facilitarán a las personas trabajadoras que inicien su relación laboral el siguiente material:

Personal de mantenimiento y limpieza

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	3	4

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Piezas manga larga	1	1	2
Pantalones cortos	1	2	2
Pantalones largos	1	1	2
Calzado	1	1	2
Botas de agua	1	1	1

* Las botas de agua se entregarán si son necesarias para desarrollar su tarea.

Personal de atención al cliente

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	1	1	2
Piezas manga Larga	1	1	2
Pantalón Largo	1	1	1
Sudadera	1	1	1

* Este material siempre dependerá de la política de vestimenta del club

Técnicos de natación y socorristas

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	2	3
Pantalón corto	1	1	2
Toalla	1	1	1
Gorro de baño	1	2	3
Bañadores	1	2	2
Chanquetas	1	1	1

* Si es necesario para la realización de sus tareas se entregarán dos silbatos

* Para trabajos en el exterior en invierno se entregarán unos pantalones largos

Entrenadores y ayudantes

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	2	3
Pantalón corto	1	1	2
Mochila	1	1	1
Sudadera	1	1	2
Chanquetas	1	1	1

Técnicos de actividades dirigidas (de agua y tierra)

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	3	4
Pantalones cortos/mallas	1	2	2
Sudadera	1	1	1
Ticket calzado	1	1	2

* Los técnicos que realicen actividades genéricas y también cycling tendrán 2 T.Calzado

Técnicos de sala de fitness

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	1	2	3
Pantalones cortos/mallas	1	2	2
Sudadera	1	1	1

Personal de estética, masaje o área termal

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Batas	1	2	2
Piezas manga corta	1	1	2
Piezas manga larga	1	1	2

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Calzado	1	1	1
---------	---	---	---

Personal de dirección, administración y relaciones públicas y vigilancia

* Si el club exige uniformidad, la facilitará.

Al personal que desarrolle su labor en el exterior en épocas de invierno se le proporcionará un abrigo impermeable.

Al personal que desarrolle su labor en el exterior en épocas de verano se le proporcionará crema solar y gorras.

Al personal que efectúe trabajos en el interior expuestos a corrientes de aire o cambios de temperatura se le proveerá de sudadera o polar en función de las circunstancias.

Debido a la diversidad de calzados empleados por los monitores de actividades físicas y personal de fitness, como compensación por el calzado, se les abonará mediante un tique calzado anual, por el importe establecido en el anexo 1.

Para los años sucesivos se incrementará de la misma forma y con el mismo porcentual en el que se incrementen los salarios.

La entrega de la ropa no será acumulable en caso de formar parte de dos grupos, salvo que exista un material específico vinculado a un departamento concreto que también irá directamente relacionado con la proporcionalidad de las horas de contrato de cada sección.

La ropa se renovará en función del deterioro de esta, cuando la persona trabajadora tenga una necesidad lo pedirá a su responsable que le hará entrega. Igualmente, en el mes de junio, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras se llevará a cabo una revisión de las necesidades de ropa de las personas trabajadoras por parte de los/las responsables/coordinadores. La durabilidad de la ropa seguirá un criterio lógico en función de su tipología, calidad y uso.

A las personas trabajadoras con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción contratados únicamente para el período de un trimestre, se les facilitará el equipamiento básico y necesario y un repuesto para desarrollar su trabajo

El personal que realice manipulación de productos tóxicos o realice trabajos de riesgo, se le dotará de los medios de protección adecuados, tal y como indica la normativa vigente.

Asimismo, se dotará a las personas trabajadoras de los equipos de protección individual necesarios para desarrollar su actividad de conformidad con la normativa aplicable.

La persona trabajadora estará obligada a llevar en todo momento la ropa de trabajo reglamentaria, y la empresa y las personas trabajadoras velarán por que ésta se lleve de forma adecuada (limpia y no deteriorada).

La empresa, adecuará un espacio para que el personal pueda cambiarse de ropa, donde haya aseo, armarios y ducha, salvo en los casos en que por imposibilidad del espacio no se pueda habilitar el mismo. En este último supuesto, se podrán utilizar los espacios comunes del club.

Artículo 23

Gratificación por permanencia

Se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia a todas aquellas personas trabajadoras que dispongan de una edad comprendida entre los 50 y 59 años y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, y que su contrato se extinga por cualquier causa a excepción de:

- Baja voluntaria, salvo que se produzca a consecuencia de una incapacidad permanente que suponga la extinción del contrato.

-Despido disciplinario, salvo que éste se declarase improcedente.

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios vigentes en dicho momento, se abonará de una sola vez y se calculará de acuerdo con la siguiente escala:

- Con más de 10 años de servicio en la empresa: 1 mensualidad.
- Con más de 15 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.
- Con más de 20 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.
- Con más de 25 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.

Capítulo 4

Tiempo de trabajo

Artículo 24

Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1784 horas de trabajo efectivos. Para la distribución de la jornada anual deberá respetarse en todos los casos los descansos semanales, festivos y períodos de vacaciones.

La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año la jornada de trabajo de conformidad con la normativa vigente.

Las posibles modificaciones de horario por aplicación de la distribución irregular de la jornada se tendrán que preavisar a la persona trabajadora con una antelación mínima de 5 días, tal y como establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores

En jornadas continuadas superiores a 6 horas se establecerá un tiempo de descanso, de bocadillo, de 20 minutos de duración, o de 10 minutos en jornadas continuadas de 4 a 6 horas, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Dichos descansos deberán realizarse de tal forma que siempre se garantice la actividad del servicio.

Artículo 25.

Calendario laboral

En los últimos dos meses de cada año natural, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, los clubes afectados por este Convenio elaborarán el calendario del año siguiente, que regirá para las personas trabajadoras del club, y que será expuesto en los centros de trabajo.

Las jornadas, horarios y días de descanso se concretarán mediante cuadros horarios.

Cada club aplicará el sistema y los criterios que se detallan a continuación para asignar a las personas trabajadoras los cuadros mencionados en el anterior punto y/o para cubrir horarios vacantes o de nueva creación:

El club pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras sus necesidades de cobertura horaria para confeccionar los cuadros y la necesidad de cubrir horarios vacantes o de nueva creación. Para informar a las personas trabajadoras podrá utilizar los tablones de anuncios de cada centro, el correo electrónico, la página web del club o a través de cualquier otro medio que el club tenga a su alcance, garantizando la accesibilidad a todos los posibles interesados. Asimismo informará previamente a los representantes de las personas trabajadoras de los temas anteriores.

La persona trabajadora comunicará al club su preferencia o disposición para cubrir los horarios que desee, que siempre corresponderá a sitios de su propio grupo profesional.

El club al confeccionar los cuadros valorará las peticiones de los trabajadores, dando preferencia a las necesidades de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten adaptar o cambiar su horario.

Artículo 26

Descanso semanal y fiestas

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal, de dos días ininterrumpidos.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días festivos a todos los efectos, no susceptibles de compensación ni retribución extraordinaria. No obstante, en los citados días, se deberá garantizar, si los clubes lo necesitan, los servicios de mantenimiento y vigilancia de las instalaciones de los clubes.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará a los clubes que tengan fijadas en las citadas fechas celebraciones de competiciones con carácter tradicional, o en aquellos que de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras, decidan celebrarlas o implantarlas.

Artículo 27

Trabajos nocturnos

El personal contratado para la realización de trabajos nocturnos por su propia naturaleza, no devengará el plus de nocturnidad conforme a la norma regulada por el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).

El personal que dé servicio, total o parcialmente, en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas; acreditará el derecho a percibir un plus de nocturnidad del 25% sobre el precio correspondiente a la hora ordinaria, según los grupos establecidos en el artículo 11 anterior.

Dicho plus se devengará por hora efectivamente trabajada en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El plus de nocturnidad establecido en este Convenio no podrá ser absorbido ni compensado con los complementos personales.

Artículo 28

Horas extraordinarias

Las partes acuerdan tender a su supresión como medida de fomento de la creación de puestos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, las que necesariamente deban realizarse serán preferentemente compensadas en tiempo de descanso.

El período de compensación se establece en seis meses, inmediatamente siguientes a la fecha de su realización.

Las prolongaciones de jornada realizadas en domingos y festivos oficiales, se compensarán a razón de una hora de prolongación por hora y media de descanso.

Las restantes prolongaciones serán compensadas en tiempos equivalentes: una hora de prolongación por una hora de descanso.

Dentro de las 80 horas extraordinarias anuales previstas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen 25 horas extraordinarias anuales de realización obligatoria por el personal, por necesidades organizativas o de servicio, perentorias o imprevistas.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso, se retribuirán tal y como se establece en el anexo, según sean ordinarias, o realizadas en domingo o festivo.

Artículo 29

Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborales y nunca inferior a 30 días naturales por año completo trabajado, a distribuir como máximo en dos períodos de disfrute.

CVE-DOGC-B-23213015-2023

A efectos de la retribución, para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se realizará teniendo en consideración la media del año anterior de todas las percepciones recibidas, incluidas las horas complementarias.

Se entenderá por días laborales todos los días naturales del período de disfrute de las vacaciones, excepto los correspondientes al descanso semanal y días festivos oficiales.

El período de vacaciones lo establecerán los clubs, previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras, en función de las necesidades de cobertura de servicios, concediéndose su disfrute, preferentemente, entre los meses de mayo a octubre. El cómputo del inicio de las vacaciones no podrá realizarse en festivo o día de descanso semanal de la persona trabajadora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el período de acumulación por lactancia o el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se tendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones en fechas distintas a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de la normativa le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural que corresponda.

Si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilita a la persona trabajadora disfrutarla, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La elección de los turnos de vacaciones se hará de forma rotativa, por lo que la persona trabajadora que elija el turno en primer lugar un año, no lo hará el siguiente.

El personal con hijos a su cargo en edad escolar, tendrá prioridad en la elección del turno de vacaciones que coincida con el período de vacaciones escolar.

Artículo 30

Permisos no retribuidos

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores podrán verse ampliados en función de las circunstancias concurrentes, cuando la persona trabajadora deba efectuar un desplazamiento, que le obligue a pernoctar.

Podrán ampliarse en un máximo de cinco días de permiso no retribuido, siendo potestad de la empresa su posible recuperación.

El disfrute de estos permisos requerirá aviso previo y solicitud al club, que les concederá siempre que las solicitudes de disfrute, para las mismas fechas, no excedan de la siguiente escala:

- Hasta 25 personas trabajadoras en plantilla: 2 solicitudes, siempre y cuando se trate de personas trabajadoras de distintos departamentos/áreas.
- De 26 a 50 trabajadores: 3 solicitudes.
- De 51 personas trabajadoras en adelante: 8 solicitudes.

En caso de acumulación de solicitudes, se concederán por orden de petición.

Artículo 31

Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a los permisos retribuidos regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras que seguidamente se indican:

- a) En los dos días de permiso por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se posibilitará que los días puedan ser tomados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al hecho causante.
- b) Se establece un permiso retribuido, de 24 horas de duración, a favor de todas las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, para asuntos

CVE-DOGC-B-23213015-2023

propios. Para el personal con contrato de duración determinada, o contratos a tiempo parcial se aplicará la proporción que resulte de la duración de su contrato o jornada respectivamente.

El disfrute de dicho permiso deberá tener lugar, necesariamente, dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que desee utilizar dicho permiso deberá solicitarlo con una antelación mínima de tres días hábiles a la Dirección del centro, a fin de posibilitar su sustitución y no perjudicar a la organización del servicio.

Cuando el permiso retribuido para asuntos propios se utilice para visitas médicas de la propia persona trabajadora o de sus ascendientes o descendientes, será suficiente un preaviso mínimo de 24 horas.

Los clubs concederán el disfrute de este permiso siempre que las solicitudes, para las mismas fechas, no excedan de la siguiente escala:

- Hasta 25 personas trabajadoras en plantilla: 2 solicitudes, siempre y cuando se trate de personas trabajadoras de distintos departamentos/áreas.
- De 26 a 50 personas trabajadoras: 3 solicitudes con un máximo de una por área.
- De 51 personas trabajadoras en adelante: 8 solicitudes con un máximo de una por área.

En caso de acumulación de solicitudes, se concederán por orden de petición.

En el supuesto de que al término de la relación laboral la persona trabajadora haya disfrutado de más horas de las que le correspondían, el club podrá deducir de la liquidación el valor económico de las mismas calculado a razón de la hora ordinaria.

c) Las personas trabajadoras por el cuidado del lactante de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de suspensión del contrato por el cuidado del menor, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular su disfrute en 14 días laborables a celebrar de forma interrumpida a continuación de la finalización del período de suspensión del contrato por el cuidado del menor.

La duración de estos permisos se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto o adopción múltiple de menores de 9 meses. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado del lactante corresponden a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. De este permiso podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 7 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 32

Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en materia de jornada, descansos, horarios y festivos.

Artículo 33

Reducción de Jornada por conciliación de la vida familiar

Conciliación vida familiar, igualdad y género

Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no ejerza una actividad retribuida, podrán flexibilizar, hasta 1 hora de su horario habitual de entrada y de salida al trabajo, como alternativa a la

CVE-DOGC-B-23213015-2023

reducción de jornada, siempre y cuando exista acuerdo previo con la empresa tanto en lo que se refiere al disfrute de esta flexibilidad horaria, como a su concreción.

Reducción de jornada por cuidado de menor o discapacidad

Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien deba tener cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave no pueda valerse por su cuenta, y que no ejerza actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Acoso sexual

La Dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el cumplimiento del máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, tratando de evitar y persiguiendo las situaciones de acoso sexual, vejaciones de cualquier tipo y cualquier otra conducta que vulnere los derechos fundamentales protegidos por la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico. Estas conductas serán sancionadas de acuerdo con lo que prevé el artículo 56 en función de la gravedad del hecho.

Violencia de género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, en aplicar a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley orgánica 1/2004 sobre Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, los cuales se reseñan a continuación de forma orientativa:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio del centro de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En estos supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en ese momento o las que pudieran producirse en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, en los que la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Finalizado este plazo, la trabajadora podrá optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decae la obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de los seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resulten

CVE-DOGC-B-23213015-2023

que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se reconoce como causa justificada las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas y psicológicas, debidamente acreditadas por los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

No discriminación

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que supongan discriminaciones directas o indirectas desfavorables en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones laborales, por razón de edad, discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras de empresa. Así también serán nulas las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial en reclamación del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Elaboración y aplicación de los Planes de igualdad

Las representaciones sindicales y empresariales están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente Convenio se establecen, como medidas para favorecer la igualdad de género.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida en que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, negociarán, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

En el caso de las empresas con cincuenta personas o más trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de este plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de las empresas se fijan los siguientes objetivos:

- A) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
- B) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales apoyándose en un permanente recurso en el diálogo social.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, recomendamos el sometimiento a la Comisión Técnica y de Mediación en Igualdad de Género y no discriminación del Tribunal Laboral de Cataluña como mecanismo de

CVE-DOGC-B-23213015-2023

solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de los planes y medidas de igualdad.

Contenido de los planes de igualdad

Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género. La representación legal de las personas trabajadoras recibirán de forma previa al diagnóstico información objetiva en clave de género, y en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto en lo referente a la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar aplicación de las medidas de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A tales efectos se constituirá una Comisión Negociadora en la que tendrán que participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

El procedimiento de negociación del plan de igualdad será el establecido en el artículo 5 del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Plan de Igualdad deberá contemplar el establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y empleos en los que el hombre o la mujer estén subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación, formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla, garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación con la situación de las personas.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que les concierne
- b) Ámbito personal, territorial y temporal
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto al que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de éstas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

CVE-DOGC-B-23213015-2023

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

Artículo 34

Excedencias por conciliación de la vida familiar

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un período máximo de un año, a una persona trabajadora que tenga que atender el cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre, en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Capítulo 5

Jubilación

Artículo 35

Jubilación

I. Jubilación parcial: en materia de jubilación parcial se estará a lo que se determine normativamente en cada momento

a) Por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán solicitar del club la jubilación parcial con la reducción de la jornada en los límites legalmente previstos, cuando reúnan los requisitos establecidos y, especialmente, el de la edad que no podrá ser inferior a la legalmente establecida en cada momento para acceder a esa situación.

b) La solicitud debe remitirse al club con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación

CVE-DOGC-B-23213015-2023

parcial. El club estudiará su solicitud y dará respuesta en un plazo máximo de 30 días.

c) El tiempo de la jornada de trabajo que corresponda se acumulará para su realización a jornada completa en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, sin perjuicio de que la persona trabajadora y el club lleguen a un acuerdo distinto respecto a la forma (a tiempo parcial o a tiempo completo) y fechas o períodos en los que deberá realizarse la prestación de servicios correspondientes a la jornada parcial.

d) Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente acceda a la jubilación completa o como mínimo hasta que llegue a la edad ordinaria de jubilación el club deberá mantener un nuevo contrato de relevo según lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Jubilación por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

De conformidad con lo establecido en la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los Convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la empresa podrá extinguir el contrato por el cumplimiento por la persona trabajadora de edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en la modalidad contributiva.

b) Que se contrate al menos un nuevo trabajador o trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo. Esta contratación podrá ser para cubrir el mismo puesto de trabajo que el ocupado por la persona trabajadora cuyo contrato se extingue, o bien para ocupar un puesto de trabajo distinto, ya sea del mismo grupo profesional o de distinto grupo profesional.

Capítulo 6

Beneficios sociales

Artículo 36

Ayuda familiar

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as discapacitados/as, en los términos en los que lo entiende la Seguridad Social, percibirán, en concepto de ayuda familiar, la cantidad mensual que figura en el anexo, por hijo/a discapacidad/da, por quince pagas. Este beneficio debe abonarse a partir de la acreditación y notificación por parte de la persona trabajadora a la empresa de la situación de discapacidad de su hijo/a.

En caso de que el padre y la madre trabajen en el mismo club, sólo uno de ellos percibirá la ayuda.

Esta misma ayuda, y en las mismas condiciones, lo recibirán las familias monoparentales. Este beneficio debe abonarse por parte de la empresa a partir de la notificación y la acreditación por parte de la persona trabajadora de la condición de familia monoparental según lo establecido normativamente.

Artículo 37

Seguridad y salud laboral

Salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en caso de emergencia y riesgo

grave e inminente.

El conjunto de pruebas que deban realizarse se informará en el seno del Comité de Seguridad y Salud (CSS) o se escuchará a la representación de las personas trabajadoras en ausencia de éste y el Servicio de Prevención que realice la vigilancia de la salud. Por lo que se informará al CSS anualmente mediante documento de carácter epidemiológico de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo se tendrán que incluir serán el de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as de conformidad con lo que establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a) Evaluación de riesgos

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, a todos los efectos, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban ejercerlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, debe someterse a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Plan de prevención

La prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

c) Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, deben estar informados de los objetivos y contenidos de ésta, así como requerirles el consentimiento informado. Se entregará copia de los resultados de los reconocimientos médicos particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

A los trabajadores/as que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos ya quienes su trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se les someterá a reconocimientos médicos de acuerdo con las normas específicas de Seguridad y Salud en estos puestos de trabajo. Se entregará copia de los resultados al trabajador/a afectado.

La vigilancia de la salud se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con exámenes de salud específicos dirigidos a un adecuado cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

En este caso se aplicarán los protocolos médicos en función de los riesgos detectados en el sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y características y circunstancias de la persona trabajadora.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora dé su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La vigilancia de la salud individual se practicará con la periodicidad que se establezcan en los protocolos médicos o de acuerdo con la frecuencia que corresponda a colectivos de riesgo establecida en los protocolos médicos, o anualmente si así lo acuerda la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras deben llevarse a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Prevención frente a riesgos relacionados con agentes químicos

En primer lugar, se deberán tener en cuenta los valores límites ambientales. Para realizar la medición de estos

CVE-DOGC-B-23213015-2023

valores todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001. Asimismo, este equipo debe ser calibrado, al menos, una vez al año.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso debe incluir la medición de las tracciones del agente en el aire, en la zona de respiración de la persona trabajadora, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, el empresario debe adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a las personas trabajadoras frente a estos riesgos a través de un Plan de Prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe garantizar que las personas trabajadoras y los representantes de las personas trabajadoras reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el puesto de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar debidamente señalizados. La información de la etiqueta deberá contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se realice por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, se estará a la normativa legal vigente en la materia.

Protección en la maternidad

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a ese riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación no sea posible o, pese a esta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y surtirá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional equivalente, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto también será de aplicación al período de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, ésta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 38

Seguro de accidentes

Los clubs de natación de Cataluña contratarán, con una compañía aseguradora de su elección, una póliza de seguro con una cobertura de 30.000 euros por persona que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta o gran invalidez, resultantes de accidente de trabajo sufrido por sus trabajadores. Tendrá carácter de beneficiario el propio asegurado, aquellas personas que él designe y en su defecto, los herederos legales.

Capítulo 7

Contratación, movilidad funcional y cesaciones

Artículo 39

Forma de contrato

La admisión de personas trabajadoras en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 40

Condiciones generales de ingreso

El ingreso en el trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 41

Pruebas de aptitud

Las empresas, previamente al ingreso de las personas trabajadoras, podrán realizar las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para el grupo profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 42

Periodo de prueba

42.1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

- Grupos 1 y 2: 3 meses
- Grupos 3 y 4: 2 meses
- Grupo 5: 1 mes

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan al grupo profesional y al puesto de trabajo que desarrolle, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar ninguna causa, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la misma relación laboral el no superar el período de prueba.

42.2. La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 43

Características generales de los contratos y del personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan este carácter indefinido como temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en empleo, de modo que las necesidades

CVE-DOGC-B-23213015-2023

permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, se estará a lo que establezca la norma legal en cada momento, pudiendo utilizarse todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas.

El personal de las empresas vinculadas por este Convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos (personas trabajadoras que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

- Fijos discontinuos (personas trabajadoras que prestan sus servicios para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados El contrato fijo discontinuo se podrá concertar para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.). El contrato fijo-discontinuo se podrá celebrar a tiempo parcial siempre que el período de actividad no supere como máximo los 10 meses.

- Temporales o de duración determinada (personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

Igualmente, podrá celebrarse cualquier otra modalidad de contrato de trabajo que se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación con las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Artículo 44

Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Dadas las especiales características de este sector, los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, a pesar de tratarse de la actividad normal de empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores puede realizarse por una duración máxima de 6 meses.

En caso de que el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción se concierte por plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

Al término del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización establecida en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 45

Contrato por sustitución

Podrán suscribir contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En este supuesto, la prestación de servicios puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el adecuado ejercicio del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución se podrá concertar para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando esta reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente Convenio y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también suscrito para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su

duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni se pueda suscribir un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada esta duración máxima.

Artículo 46.

Contratos formativos

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, dentro de los tres años, o de cinco años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género e interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos indicados anteriormente en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos indicados, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

Los títulos de grado, máster y doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de la práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior que se trate.

d) No se podrá suscribir con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita a esta contratación.

e) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos para la realización de la práctica profesional suscritos con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a un mes para los contratos para la realización de la práctica profesional suscritos con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

f) La retribución del trabajador será del 75% del salario fijado en Convenio por el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones que se desarrollen, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo.

g) El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, asignando tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

h) A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

i) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-DOGC-B-23213015-2023

j) Si al término del contrato la persona trabajadora continúa en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Contrato de formación en alternancia

Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos correspondientes en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato de formación en alternancia se regirá por las siguientes reglas, y en lo que no esté regulado de manera expresa por el Convenio se regirá por lo que se establece normativamente:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que tengan otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad ejercida por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifiquen la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Ésta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para estas tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Este centro o entidad tendrá que garantizar, a la vez, la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y se podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención del título mencionado, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género e interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

f) Sólo podrá suscribirse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, se pueden formalizar contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del citado Catálogo, siempre que estos contratos respondan a diferentes actividades vinculadas al ciclo, plan o programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder del límite previsto anteriormente.

g) El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el Convenio.

h) No se podrán suscribir contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido ejercido con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

i) Las personas trabajadoras no pueden realizar horas complementarias ni realizar horas extraordinarias, salvo

CVE-DOGC-B-23213015-2023

las debidas a fuerza mayor. Tampoco pueden realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, se podrán realizar actividades laborales en los períodos mencionados cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no se puedan desarrollar en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

j) No se pueden establecer períodos de prueba en estos contratos.

k) La retribución será del 60% el primer año y el 75% el segundo año de vigencia del contrato, respecto de la fijada en el Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desarrolladas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 47.

Movilidad funcional

La persona trabajadora que realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que tenga reconocido, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, podrá reclamar de la dirección del club la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del club, y previo informe del Comité de Empresa, o en su caso de los Delegados de personal, podrá reclamar ante la Jurisdicción Social.

Cuando se ejerzan funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el salario de grupo que tenga reconocido, y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, el club precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la persona trabajadora la retribución y todos los demás derechos derivados de su grupo profesional; y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 48

Preavisos por cese

Las personas trabajadoras que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

Grupos 1 y 2: 2 meses

Grupos 3 y 4: 1 mes

Grupo 5: 15 días

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo 8

Derechos sindicales

Artículo 49

De los representantes de las personas trabajadoras

Se entenderá por Representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los

Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 50

Comité Intercentros

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen a las 200 personas trabajadoras podrán constituir un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, designarán de entre sus componentes a quienes deberán representarlos en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los diferentes problemas derivados de la aplicación del presente Convenio que, para trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en las que estén constituidos serán abonados por éstas en la forma que se acuerde entre la Dirección y los Representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 51

De las organizaciones sindicales

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, reconociéndose asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 52

Delegados Sindicales

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

2.1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

2.2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

2.4. Serán escuchados por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general ya las personas afiliadas al Sindicato en particular.

Artículo 53

Garantías sindicales

1. Cuando un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal o Sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité o Sindicato para el mismo período, con autorización expresa de éstos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

El ejercicio de la acumulación horaria antes mencionada no supondrá menoscabo o merma de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo pudieran constituirse, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la jefatura de la empresa.

Capítulo 9

Código de conducta laboral

Artículo 54

Principios generales

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de personas trabajadoras y empresarios/empresarias.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los siguientes artículos.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/trabajadora al que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, en caso de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 55

Clasificación de faltas

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. - Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos

cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.

2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se acredite la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeñas distracciones en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia de público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.
7. Falta de limpieza y aseo personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. - Se consideran faltas graves las siguientes:

La empresa comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras las faltas graves que se impongan.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
3. La inasistencia al trabajo durante dos días sin la debida autorización o causa justificada.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando el orden no suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros, o atente contra la legislación vigente. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina en el trabajo o se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Despiste importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, útiles o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa salvo que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. - Se consideran faltas muy graves las siguientes:

La empresa comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras las faltas muy graves que se impongan.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los demás trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona dentro de la jornada laboral y/o dentro de las instalaciones sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

CVE-DOGC-B-23213015-2023

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de grave daño a la empresa o en sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez en la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes/as.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, útiles y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa como en los compañeros de trabajo o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes peleas con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as o a sus familiares.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta referida es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. La persecución psicológica o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de limpieza y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo intervenido sanción por escrito.

Artículo 56

Régimen de sanciones

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- I. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en los que la falta fuese calificada en su grado máximo.

Artículo 57

Prescripción de las faltas

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y

CVE-DOGC-B-23213015-2023

las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58

Normalización lingüística

En los clubs, todos los acuerdos o avisos tendrán que ser redactados en lengua catalana. Sin embargo, si fuera conveniente para la correcta comprensión de las personas trabajadoras, se redactarán también en lengua castellana.

Las personas trabajadoras y clubs tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen en los clubs, sin ningún tipo de limitación o restricción.

En los clubs que ocupen más de 50 personas trabajadoras, y en aquellos en los que los representantes de las personas trabajadoras y de los clubs lo consideren oportuno, se creará una Comisión de Normalización Lingüística, que tendrá como finalidad velar por el cumplimiento de este artículo, y por lo general impulsar la normalización lingüística en las actividades del club.

Capítulo 10

Artículo 59

Solución extrajudicial de conflictos. Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los siguientes procedimientos:

- Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, frente a la delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en dicha materia.

Capítulo 11

Cláusula de descuelgue

Artículo 60

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar por las empresas adscritas al presente Convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo

CVE-DOGC-B-23213015-2023

- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando superen los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

La empresa deberá facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la documentación que acredite los motivos por los que se solicita esta inaplicación y más concretamente la memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas que motivan la solicitud, conjuntamente con la documentación pertinente.

En las empresas en las que no se disponga de representación legal de las personas trabajadoras, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este Convenio los que asumirán la representación de las personas trabajadoras o, a elección de las personas trabajadoras afectadas, una Comisión elegida democráticamente por éstos conforme a la legislación vigente.

En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el Acuerdo en el plazo de cinco días hábiles a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo, una vez finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes someterá sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. En caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión Paritaria, se generalizará como forma ágil y eficiente de solución del conflicto, las propuestas mediadoras desde la mediación inicial en el TLC y favoreciendo la solución arbitral una vez finalizada la mediación sin acuerdo. En este sentido, el arbitraje sería delegado por el propio Tribunal Laboral de Cataluña en conflictos que carezcan de carácter jurídico.

Durante todo este procedimiento, no se hará efectiva la inaplicación.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa, ni tampoco más allá de la desaparición de las causas que generaron la inaplicación del mismo.

Capítulo 12

Formación

Artículo 61

Formación profesional para el empleo

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, al proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por eso manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de esta normativa a las singularidades del sector de actividad deportiva y de ocio. Asimismo, entienden que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la adecuada formación a las personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal en cada momento.

Igualmente, se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de

acreditación.

Artículo 62

Acciones formativas

Formación programada por las empresas

1. Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En su virtud, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos.

2. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entiende cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de ello, no podrá incluirse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que la empresa deba impartir obligatoriamente a su cargo de conformidad con lo previsto en otras leyes.

3. En relación con el crédito disponible para la formación, la representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer acciones formativas que tendrán que estar relacionadas siempre con la actividad de la empresa, las cuales, siempre que se considere oportuno, se podrán incluir en el Plan formativo de la empresa. La participación de las personas trabajadoras en las acciones formativas del apartado anterior se realizará dentro de la jornada laboral o recuperando las horas en caso de que esta formación se realizara fuera de la jornada laboral.

4. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y de las personas trabajadoras. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en los contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de forma ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes.

5. La empresa valorará, cuando las necesidades de los servicios y la organización del trabajo lo permitan, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, puedan aprobar las administraciones públicas competentes para el sector de la actividad deportiva y de ocio.

6. Las empresas, a petición de la persona trabajadora o de sus representantes legales, aportarán la documentación e informes necesarios para que estos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle.

7. Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por lo que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. En conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones
- Calendario previsto de ejecución
- Medios pedagógicos
- Criterios de selección de los participantes
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas

CVE-DOGC-B-23213015-2023

- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán que emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada, transcurrido el cual sin que se haya enviado este informe se entenderá cumplido este trámite.

Si surgen discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar éstas entre la Dirección de la empresa y los Representantes de las personas trabajadoras, sin que este trámite paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la Comisión Paritaria correspondiente a fin de intervenir sobre aquellas.

En la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio y resto de norma concordante.

Artículo 63

Permisos individuales de formación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que determina el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, a fin de facilitar la formación reconocida por una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, o mediante un título universitario propio para favorecer el desarrollo profesional y personal a las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

La petición del permiso individual se contestará por la empresa a la persona trabajadora en el plazo de los 15 días siguientes a aquél en que se haya realizado la petición. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora ya los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

Asimismo, de conformidad con el artículo 29.1 del RD 694/2017, de 3 de julio, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otros aprendizajes formales o informales.

Artículo 64

Subrogación

64.1 Con el fin de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

Sin embargo, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo sólo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el DOGC del presente artículo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, identificando una concreta actividad que pasa a ser desarrollada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

64.2 La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades sociodeportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

- Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa

concesionaria o contratada.

- Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades sociodeportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

- Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

- Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

64.3 En todos los supuestos de terminación, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades sociodeportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que gocen en la empresa subrogada.

Sin embargo lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y las personas trabajadoras, sus respectivos representantes legales o con los sindicatos con representación en el sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

64.4 Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la terminación efectiva del servicio, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Las personas trabajadoras en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente Convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que la persona trabajadora realizara en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la terminación efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, permiso por cuidado del menor, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Personas trabajadoras con contrato de sustitución que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquélla.

64.5 Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical.

Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los Delegados/Delegadas Sindicales pueden ser de empresa y centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido escogidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical que representan y se mantuvieran los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado/Delegada Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos

CVE-DOGC-B-23213015-2023

derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliendo hasta el final de su mandato.

b) Los/las Delegados/Delegadas Sindicales, que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un período mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

64.6 Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo

La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Personas trabajadoras que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la terminación de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a ocupar de nuevo el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria las personas socias cooperativistas y las personas trabajadoras autónomas aunque vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjera el cambio de contratista.

64.7 La Comisión Paritaria del presente Convenio colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según el aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o personas trabajadoras, puedan hacer llegar a la misma, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante y/o la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa saliente dispongan de la documentación preceptiva.

En ningún caso podrá oponerse a la aplicación del presente artículo y, en consecuencia, a la subrogación por la empresa entrante el hecho de que la empresa saliente no le haya proporcionado la documentación a la que viene obligada. Y, ello, con independencia de que pudiera exigirle a aquélla la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido llevar.

64.8 Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubiesen disfrutado los días de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio en el momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio, si bien su retribución será abonada directamente por la empresa saliente, salvo que ésta hubiera reembolsado su importe a la nueva adjudicataria en el momento de la subrogación.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones y de las pagas extras.

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Esta liquidación no implicará la finalización si continúa trabajando para la empresa.

64.9 Lo dispuesto en el presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aunque la persona trabajadora siga vinculado a la empresa cesante por un lado de su jornada.

64.10 No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, esta circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de las personas empleadas que resulten afectadas. A la finalización del período de suspensión, estas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicara la actividad a otra empresa.

64.11 En los siete días siguientes al conocimiento fehaciente de la existencia de alguno de los supuestos que dan lugar a la subrogación aquí prevista, la empresa saliente deberá facilitar a la entrante la siguiente documentación:

- Relación de personal a subrogar en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de documento de identidad o de permiso de trabajo, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones pendientes de disfrute y cualquier modificación que se haya producido en los cinco meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si, el trabajador es representante legal de las personas trabajadoras, y percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos.

- Pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al centro de trabajo. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cinco últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

- Fotocopia de los RLC y RNT de cotización en la Seguridad Social de los últimos cinco meses.

- Comunicado de IT y/o confirmación del mismo.

- Relación de días pendientes de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio, en el momento de producirse la subrogación.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

- Fotocopia de los Informes de Datos de Cotización (IDC) expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, de las personas trabajadoras afectadas.

De la referida documentación también se dará traslado a la representación legal o sindical de las personas trabajadoras de la empresa saliente, excluyendo aquellos datos a los que se refiere el artículo 8.4 del Estatuto de los trabajadores.”

Disposición adicional

Primera

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio regula para los cónyuges, a las personas que no habiéndose casado convivan en unión estable de pareja, de acuerdo con la regulación legal vigente.

Anexo I

Tablas salariales para el año 2023

Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17);

CVE-DOGC-B-23213015-2023

PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF=Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacitado y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.415,46	11,93	21.231,85	15	13,16	16,84	18,41	105,23
Grupo 2	1.310,31	11,02	19.654,65	15	13,16	16,84	18,41	105,23
Grupo 3	1.083,46	9,11	16.251,95	15	13,16	16,84	18,41	105,23
Grupo 4	1.052,17	8,85	15.782,50	15	13,16	13,68	16,34	105,23
Grupo 5	1.030,10	8,66	15.451,50	15	13,16	13,68	16,34	105,23

Ticket calzado (artículo 22): 85 €

Tablas salariales para el año 2024

Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17); PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF=Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacitado y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.443,77	12,14	21.656,49	15,45	13,55	17,34	18,96	108,38
Grupo 2	1.343,07	11,29	20.146,02	15,45	13,55	17,34	18,96	108,38
Grupo 3	1.137,64	9,57	17.064,55	15,45	13,55	17,34	18,96	108,38
Grupo 4	1.115,30	9,38	16.729,45	15,45	13,55	14,09	16,83	108,38
Grupo 5	1.091,91	9,18	16.378,59	15,45	13,55	14,09	16,83	108,38

Ticket calzado (artículo 22): 87,55€

Tablas salariales para el año 2025

Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17); PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF=Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacitado y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.458,20	12,26	21.873,06	15,76	13,82	17,69	19,34	110,55
Grupo 2	1.369,93	11,52	20.548,94	15,76	13,82	17,69	19,34	110,55

CVE-DOGC-B-23213015-2023

Grupo 3	1.188,83	10,00	17.832,45	15,76	13,82	17,69	19,34	110,55
Grupo 4	1.165,49	9,80	17.482,28	15,76	13,82	14,37	17,17	110,55
Grupo 5	1.141,04	9,59	17.115,63	15,76	13,82	14,37	17,17	110,55

Ticket calzado (artículo 22): 89,30€

(23.213.015)