



RESOLUCIÓ de 3 de gener 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup Excursionista i Esportiu Gironí (GEiEG), de Girona, per als anys 2022 -2026 (codi de conveni núm. 17002152012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup Excursionista i Esportiu Gironí (GEiEG), subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels representants de les persones treballadores, el dia 16 de maig de 2023, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup Excursionista i Esportiu Gironí (GEiEG), de Girona, per als anys 2022 -2026 (codi de conveni núm. 17002152012005) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
2. Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials  
Joan Martí i Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts  
V Conveni col·lectiu del Grup Excursionista i Esportiu Gironí (GEiEG)

#### Article 1. Vigència

La vigència s'estableix des de l'1 de gener 2022 fins al 31 de desembre de 2026, data en què finalitza el conveni i és el moment a partir del qual les parts s'han de reunir novament per establir un nou acord respecte al que es consideri convenient segons dret.

#### Article 2. Àmbit

La present regulació està referida únicament i exclusivament a la plantilla de treballadors adscrits a l'entitat GEiEG de Girona. Independentment de l'activitat que realitzin sempre i quan prestin serveis per mitjà d'un contracte laboral.

#### Article 3. Àmbit personal

El conveni regula les relacions de treball de naturalesa comuna i salarial entre el GEiEG i el seu personal adscrit aquest conveni segons l'article 2.

#### Article 4. Denúncia

Aquest conveni queda automàticament denunciada dos mesos abans que finalitzi la seva vigència, sense perjudici de la comunicació preceptiva a l'autoritat laboral competent.

Les condicions i procediment de denúncia es realitzaran d'acord amb el procediment establert a l'article 3 del Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos que es d'aplicació supletòria.

Tanmateix també serà d'aplicació el procediment establert per l'article 10 del Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos en el supòsit que es vulgui aplicar



l'article 82.3 de l'ET de la no aplicació de les condicions de treball per qüestions organitzatives, tècniques, productives o organitzatives.

#### Article 5. Pròrroga

Un cop denunciat el conveni, aquest queda automàticament prorrogat d'any en any, mentre no s'arribi a un acord exprés

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de considerar globalment.

#### Article 7. Absorció

Les millores retributives respecte a les condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal només esdevindran efectives i s'hauran d'aplicar quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les condicions d'aquest conveni, també valorades en el seu conjunt i còmput anual.

#### Article 8. Garantia ad personam

S'han de respectar les situacions personals, considerades conjuntament, que resultin més beneficioses que les previstes en aquest conveni. Totes elles són consolidables i no absorbibles.

#### Article 9. Comissió paritària

Es constitueix una comissió paritària, que té la funció d'interpretar aquest conveni pel que fa a les divergències que es produeixin sobre el seu contingut. Les dues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o l'ampliació d'aquest conveni, s'ha de sotmetre prèviament a informe de la comissió paritària, abans d'entaular qualsevol reclamació davant el Jutjat social.

Aquesta comissió està composta per dos membres designats entre els components de la representació del personal i dos representants de l'entitat escollits lliurement per la Junta Directiva. La comissió paritària podrà estar assistida per assessors de les representacions respectives, amb veu però sense vot. La comissió paritària s'ha de reunir i ha de resoldre els assumptes plantejats en el termini màxim de trenta dies.

En cas de discrepància en qualsevol dels acords adoptats, ambdues parts s'han de sotmetre al que estableix la mediació de conflictes.

La comissió paritària resoldrà els dubtes interpretatius que es plantegin en un termini màxim de 30 dies de la presentació del mateix.

#### Article 10. Jornada

La jornada de treball efectiu serà de 1768 hores anuals durant l'any 2022.

I a partir del dia 1 de gener de 2023 la jornada serà de 1752 hores anuals durant la vigència del present conveni.

La jornada d'aplicació legal correspon a cinc dies de treball setmanal i el còmput podrà ser bisetmanal, trisetmanal o mensual. El descans entre jornada i jornada, per regla general, ha de ser de dotze hores ininterrompudes; s'han de respectar, però, les disposicions vigents en cada moment o els acords entre les parts, tal com estableix la normativa comunitària. Cal adequar aquesta norma a les disposicions vigents en cada moment.

En jornades continuades de més de sis hores s'estableix un temps de descans, de l'entrepà, de durada de 20 minuts, computable com a temps treballat efectiu.

Els torns per a efectuar els descansos han de ser convinguts entre l'entitat i els representants dels treballadors.



En l'últim trimestre de l'any, s'ha de pactar amb el comitè d'empresa el calendari laboral anual.

#### 10.1. Creació d'una comissió sobre organització del treball i horaris.

L'organització i la fixació dels horaris laborals forma part de les atribucions pròpies de la Junta Directiva de l'entitat. No obstant, per fer més partícips als treballadors i treballadores de l'organització i funcionament de l'entitat, els representants del comitè d'empresa participaran en la planificació i la determinació de l'organització del treball i els horaris, mitjançant la creació d'una comissió de caràcter consultiu composta per dos membres designats entre els components de la representació del personal i dos representants de l'entitat, lliurament designats per la Junta Directiva.

#### Article 11. Vacances

El personal que treballi en còmput de dilluns a diumenge, amb una antiguitat mínima d'un any, acredita el dret a 31 dies naturals de vacances, seguits o partits en dos períodes a l'any, i la resta de personal amb una antiguitat mínima d'un any i que treballi de dilluns a divendres, el dret a 23 dies laborables, seguits o en dos períodes.

A l'efecte de la retribució per al personal amb contracte a temps parcial, el càlcul s'ha de fer tenint en consideració la mitjana de l'any anterior de les percepcions per hores complementàries.

El període de vacances s'ha d'establir en funció de les necessitats de cobertura dels serveis i segons el calendari laboral pactat amb el comitè d'empresa.

El càlcul de l'inici de les vacances anuals no pot ser el dia de descans Inter setmanal del treballador de còmput de dilluns a diumenge.

El personal amb fills en edat escolar obligatòria tenen prioritat en l'elecció del torn de vacances.

#### Article 12. Descans setmanal

Tots els treballadors tenen dret a un descans setmanal de, com a mínim, dos dies en còmput setmanal, segons l'article 10 del present conveni.

#### Article 13. Condicions més beneficioses

Es negociaran i seran d'aplicació, les condicions més beneficioses que pugui haver-hi en matèria de jornada, descansos, horaris i festius.

#### Article 14. Permisos retribuïts

Els treballadors i treballadores tenen dret als permisos retribuïts regulats en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, amb les millores que a continuació s'indiquen:

a) Per naixement d'un fill, els treballadors tindran dret als permisos que legalment s'estableixin. Els permisos per malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, seran de 5 dies d'acord amb la regulació establerta a l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors

b) S'estableix un permís retribuït per assumptes propis de tres dies a favor de tots els treballadors contractats a temps complet, compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni. Per al personal eventual, o contractat a temps parcial, s'ha d'aplicar la proporció que resulti de la durada del seu contracte o de la seva jornada respectivament.

El gaudiment d'aquest permís ha de tenir lloc, necessàriament, de dilluns a divendres. No pot gaudir-se en dissabtes ni diumenges, quan en aquests dies recaigui la prestació de serveis del treballador, ni pot acumular-se amb els dies de vacances.

El treballador que desitgi utilitzar l'esmentat permís ha de sol·licitar-lo amb una antelació mínima de tres dies a la direcció de l'entitat, amb la finalitat de possibilitar la seva substitució i no perjudicar l'organització del servei.



Per la resta de permisos s'aplicaran segons regulació de l'article 37 del Estatut dels Treballadors.

#### Article 15. Treballs nocturns

El personal que presti serveis, totalment o parcialment, en horari comprès entre les 22:00 i les 6:00 hores, gaudeix d'un plus que es merita afegint el 25% del salari base, proporcional a la jornada. Aquest plus no és compensable i absorbible amb les millores voluntàries percebudes pels treballadors afectats.

Les hores nocturnes de la resta de personal, que per circumstàncies especials s'hagin de realitzar entre les 22 i les 6 hores, tenen el mateix preu que les hores extraordinàries festives.

#### Article 16. Hores extraordinàries

Les parts acorden tendir a suprimir-les com a mesura de foment de la creació de llocs de treball. Sense perjudici del que s'ha esmentat anteriorment, les que necessàriament hagin de realitzar-se han de ser preferentment compensades en temps de descans.

El període de compensació s'estableix en dos mesos, immediatament següents a la data de la seva realització.

Es consideren hores extraordinàries les que excedeixin del nombre d'hores de treball que constitueixen la jornada laboral en còmput setmanal, segons l'article 10 del present conveni i d'acord amb la legislació aplicable.

Les hores extraordinàries no compensades en temps de descans s'han de retribuir de la manera següent:

Hores extraordinàries realitzades en jornades ordinàries.

Grups 1 i 2: 15.99 €/hora

Grups 3 : 11.42 €/hora

Grup 4: 9.13 €/hora

Hores extraordinàries realitzades en dies festius del calendari laboral pactat.

Grups 1 i 2: 19.42 €/hora

Grups 3 : 14.85 €/hora

Grup 4: 12.57 €/hora

Aquesta gratificació anterior pot ser substituïda per dos dies de festa per un festiu treballat tota la jornada, i per un dia si és mitja jornada.

Si per raons organitzatives o de calendari laboral és necessari treballar algun dels 14 festius aprovats per l'Administració, la quantitat lineal que cada treballador o treballadora ha de percebre per coincidència amb un dia de festa de la seva jornada de 8 hores de treball és de 95.40 euros per al 2022. Aquesta quantitat s'actualitzarà cada any d'igual forma que els salaris, és a dir, aplicant els increments salarials que consten al article 17 del present conveni.

#### Article 17. Incrementos salarials i taules salarials

Durant la vigència del present pacte, els salaris s'incrementaran en un 2.5% cada un dels anys de vigència del present conveni.

Donat que aquest increment salarial s'ha fixat en un context de crisi econòmica en general, ambdues parts acorden :

1. Si durant la vigència d'aquest conveni el club assoleix 6.000 socis titulars durant 6 mesos continuats el club llavors aplicarà una clàusula de revisió salarial en funció del IPC que resulti a 31 de desembre a Catalunya. Si l'IPC previst a 31 de desembre és superior al 2.5% llavors el Club regularitzarà els salaris aplicant la diferència resultant del 2.5% i fins l' IPC que resulti.

La regularització s'efectuarà amb efectes retroactius fins al dia 1 de gener de cada exercici en que es compleixi el sisè mes consecutiu d'increment de socis.

2. Si durant els 3 primers anys seguits de vigència d' aquest conveni l'IPC acumulat supera



el 7.5% s'establirà una negociació a iniciar durant el primer trimestre del 2025 entre el comitè i el Club per parlar sobre les possibles mesures encaminades a pal·liar aquesta diferència, sempre i quan el Club no hagi arribat a la xifra de 6.000 socis titulars durant 6 mesos continuats, donat que llavors s'aplicaria de manera automàtica la clàusula de revisió salarial que consta al apartat primer d'aquest article.

#### Article 18. Antiguitat

L'antiguitat serà de 45,15 euros per quinquenni per al primer any de vigència del conveni. Aquesta quantitat s'actualitzarà cada any d'igual forma que els salaris.

#### Article 19. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries anuals, d'import igual a 30 dies de salari real brut cada una d'elles. Pel personal amb contracte a temps parcial, el càlcul es fa tenint en consideració la mitjana de l'any anterior de les percepcions per hores complementàries.

Les pagues tal i com es va acordar amb el comitè en el seu dia sempre i quan el treballador accepti es podran prorratejar en 12 mensualitats, amb la voluntat de no crear tensions de tresoreria en el seu pagament.

#### Article 20. Incentiu específic de productivitat

S'estableix durant la vigència d'aquest conveni una paga extraordinària de gratificació per cada any de vigència del present conveni pagament únic anual per import de 500 euros bruts per aquell personal que presti serveis a temps complert i la part proporcional per aquells treballadors que prestin serveis a temps parcial, sempre i quan el club arribi a 5.500 socis titulars durant 3 mesos consecutius. El pagament s'efectuarà, per una vegada, dins de cada exercici en que es compleixi el tercer mes consecutiu d'increment de socis.

#### Article 21. Complementos per incapacitat temporal

El club complementarà fins al 100% del salari real les prestacions econòmiques de la Seguretat Social que percebin els treballadors per causa d'accident de treball o malaltia comuna que comporti hospitalització, des del primer dia de la baixa mèdica.

En malaltia comuna sense hospitalització, també es complementarà fins al 100% del salari real, a partir del primer dia de la baixa mèdica.

#### Article 22. Categories laborals i professionals

##### Grup 1

Direcció general

Cap de departament

Direcció esportiva

##### Grup 2

Cap d'àrea

Coordinació esportiva

Encarregat/ da instal·lacions

##### Grup 3

Tècnic/a administratiu/iva

Responsable of.diversos

Oficial 1

Oficial 2

Tècnic/a nivell 1

Tècnic/a nivell 2

Recepció/administració



#### Grup 4

Tècnic/a nivell 3

Oficial 3 oficis diversos

Les funcions de cada lloc de treball es defineixen per la categoria i la pràctica habitual. Podran afegir-se noves tasques i funcions respectant la categoria. En cas de discrepància s'ha d'enviar una petició a la comissió paritària del conveni (article 9), que dictaminarà una solució al respecte.

La comissió paritària, previ acord i si així es considera, podrà modificar l'adscripció de les categories als diferents grups.

#### Article 23. Promoció i formació del personal del club

23.1. Promoció del personal. S'acorda, com a criteri d'ascens i promoció en el GEiEG, donar preferència als treballadors i treballadores del mateix club esportiu, a fi que siguin aquests els que ocupin aquelles vacants o llocs de nova creació que es puguin produir en la seva mateixa àrea (administració, manteniment, esportiva...), o en una altra quan gaudeixin dels requisits formatius necessaris o demostrables. Quan el club necessiti cobrir un lloc, ho ha de comunicar als treballadors del club, i per tal de complir els criteris de preferència en la promoció i la valoració de la formació i l'experiència, el club ha de valorar els aspirants atenent a les funcions a desenvolupar, la participació i la superació de les accions formatives promogudes pel mateix club, la formació que hagi pogut adquirir el treballador voluntàriament fora del club, i l'experiència d'haver desenvolupat les funcions corresponents a substitucions que hagi fet, o a altres situacions.

23.2. Comissió de valoració i selecció. Es crea la comissió de valoració i selecció, que vetllarà per la promoció interna. Aquesta comissió estarà formada per dos membres en representació de l'entitat, nomenats per la Junta Directiva, i un representant dels treballadors nomenat pel comitè d'empresa, i prendrà les decisions per majoria.

El representant dels treballadors/es que formarà part d'aquesta comissió haurà de ser, sempre, un treballador/a que formi part d'una categoria laboral superior a la del càrrec o categoria que s'hagi d'ocupar i amb funcions relacionades amb el mateix àmbit de treball que les del càrrec o categoria a ocupar.

23.3. Foment de la formació del personal. Es fomentaran els cursos de formació continuada que seran acordats conjuntament. En cas que el treballador/treballadora efectui, fora del seu horari laboral, cursos de formació de rellevància acreditada en qualsevol dels àmbits que afecten les activitats, la gestió i l'administració de l'entitat, aquesta es farà càrrec de la meitat del cost d'aquests cursos. Serà necessari, no obstant, que la Junta Directiva hagi acordat prèviament la importància i conveniència en la realització d'aquests cursos.

#### Article 24. Règim disciplinari i codi de conducta

##### 1. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'entitat es classifiquen, atenent a la seva importància i a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa seguidament.

##### a. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

- L'abandó del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre que l'abandó no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'entitat, o causa de danys o accidents als companys de treball, supòsit en què podrà ser considerada com a greu o molt greu.
- Més de 3 faltes de puntualitat en un mes, o 2, quan el retard sigui superior a 15 minuts en cada una d'elles, durant l'esmentat període i sense causa justificada.



- No comunicar al cap, amb l'antelació suficient, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- Faltar a la feina 2 dies al mes sense causa justificada.
- La falta ocasional de condicionament o neteja personal, quan ocasioni queixes o reclamacions dels companys, caps, abonats o clients.
- La no-observança de les normes de seguretat i higiene en el treball, que no comportin un risc greu per al treballador ni per als companys o terceres persones.
  - Trobar-se en el local de treball, excepte en els sectors de lliure accés públic, sense autorització, fora de la jornada laboral, excepte durant la realització d'assemblees, i a excepció dels representants legals dels treballadors.
- b. Faltes greus
  - Es consideren faltes greus les següents:
    - Faltar 3 dies al treball durant 1 mes, sense causa que ho justifiqui.
    - No prestar la diligència o l'atenció degudes en la feina encomanada, que pugui comportar risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'entitat o tercers.
      - La simulació de malaltia o accident.
      - La no-observança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan comporti risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'entitat.
      - La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria per al treballador, o comporti un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys.
        - Simular la presència d'un altre treballador, justificant la seva entrada o fixant per ell.
        - La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec, quan respongui a una actitud deliberada per part del treballador.
        - L'assetjament sexual. S'entén per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició de caràcter sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat del subjecte que la rebí. Són circumstàncies determinants de la qualificació com a greu o molt greu d'aquesta falta específica, a més de la mateixa entitat de la conducta sancionada, la reiteració en aquesta i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.
      - No advertir immediatament als caps, l'entitat o qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi en les instal·lacions, la maquinària o els locals.
      - La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n pugui derivar un perjudici greu per a l'entitat o el descrèdit de la imatge d'aquesta davant el públic en general, sens perjudici del lícit exercici de l'acció sindical.
      - La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi estat sancionada i sigui ferma.
  - c. Faltes molt greus
    - Es consideren faltes molt greus les següents:
      - Més de 10 faltes de puntualitat, no justificades, comeses en el període de 2 mesos, o 20 durant 4 mesos.
      - Faltar a la feina més de 5 dies al mes, sense causa o motiu que ho justifiqui.
      - El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la gestió o l'activitat encomanades; el furt i el robatori, tant als companys com a l'entitat o a qualsevol persona que es trobi en el centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de l'activitat laboral.
      - Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres, vehicles, productes i material de l'



entitat o del centre de treball, o causar-hi desperfectes, quan respongui a una activitat deliberada del treballador.

- L'embriaguesa habitual i la toxicomania, si repercuteixen negativament en la feina.
- Els maltractaments de paraula o obra, o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats.
- La competència deslleial.
- La imprudència o la negligència inexcusables, així com l' incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als companys o a tercers, o dany greu a l'entitat o als seus bens.
- L'abús d'autoritat per part de qui l'exerceixi.
- La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal del treball.
- L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de treball de comandament o responsabilitat, o quan ocasioni evident perjudici per a l'entitat o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- L'assetjament sexual. S'entén per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició de caràcter sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat del subjecte que la rebi. Són circumstàncies determinants de la qualificació com a greu o molt greu d'aquesta falta específica, a més de la mateixa entitat de la conducta sancionada, la reiteració en aquesta i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor
- La reincidència en falta greu, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.

## 2. Sancions

Les sancions que l'entitat pot aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, són les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita i suspensió de sou i feina d'1 a 3 dies.

Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 21 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 22 a 60 dies i acomiadament.

## 3. Tramitació de l'expedient

Audiència a l'interessat en tots els supòsits. En el cas de faltes greus i molt greus, s'ha de donar a conèixer als delegats de personal.

## 4. Prescripció de les faltes

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 dies, des de la data en què l'entitat hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

## Article 25. Salut laboral

Les parts signants del present conveni col·lectiu coincideixen en la necessitat de potenciar les accions preventives en matèria de seguretat i salut laboral.

Aquestes accions han de comptar amb un mètode que ordeni i abordi el risc d'una forma contínua per a evitar o, si això no és possible, controlar, els accidents de treball i les malalties professionals. A aquest efecte es considera que han de ser prioritat els temes que afecten la salut laboral i la seguretat en el treball per tots els treballadors i treballadores, i per la direcció de l'Entitat, perquè segueixin el més estricte compliment, vigilància i aplicació de totes les normes de prevenció i seguretat vigents i l'adopció d'aquelles accions formatives, organitzatives i informatives que es jutgin necessàries per a una disminució real dels accidents de treball.



25.1 Es crea el comitè de salut i seguretat que ha de tenir com una de les seves prioritats la seguretat laboral tal com estableix la Llei de prevenció de riscos laborals. Les seves funcions seran les següents:

- Elecció i/o renovació de la mútua d'accidents de treball i d'altres contingències. L'elecció o renovació serà codecidida entre l'entitat i la representació dels treballadors, segons la informació i documentació presentada per la mútua corresponent. La comissió tindrà prèviament l'oferta de les mútues que vulguin cobrir els serveis derivats de l'associació.
- Elaboració d'un catàleg de riscos i malalties professionals del sector.
- Elaboració i anàlisi anual de la sinistralitat del sector.
- Valoració de l'informe anual que els serveis de prevenció han de realitzar sobre prevenció, accidents de treball i malalties professionals.
- Seguiment del compliment de la Llei 31/95.
- Realització de propostes a les empreses i als delegats de prevenció.
- Estudi de les propostes realitzades pels delegats de prevenció en l'entitat i que no hagin estat adoptades.
- Elaboració de plans de formació per a treballadors i delegats de prevenció.
- Fixar els protocols per a la realització dels reconeixements mèdics, que no hagin estat fixats per les autoritats sanitàries.
- En general, fomentar l'adopció i l'aplicació de totes aquelles mesures que vagin encaminades a la disminució de la sinistralitat laboral, que estiguin d'acord amb la legislació vigent i el present conveni.

#### Article 26. Roba de treball

A fi d'establir uns criteris mínims en el club, s'estableix la següent definició d'equip de treball necessari per als treballadors i treballadores del club, cosa que no ha de ser obstacle perquè el club mantingui uns criteris més amplis si ja els aplicaven, o perquè concreti una tipologia de roba de treball adequada a la seva realitat.

L'entitat ha de facilitar als seus treballadors amb una jornada setmanal superior a 20 hores en mitjana anual i amb contracte laboral indefinit o eventual d'1 any, l'equip de roba de treball i calçat necessari per a desenvolupar les seves tasques, sempre que s'hagi superat el període de prova existent.

S'ha de facilitar semestralment l'equip següent:

Neteja: 2 jocs de roba com a uniformes de neteja.

Manteniment: 2 jocs de roba adequada a la seva feina.

Socorristes i monitors: 2 uniformes de roba adequada a la seva feina.

Així mateix, l'entitat ha de facilitar a tots els socorristes i monitors esportius que treballin a l'aire lliure en temporada d'estiu:

Unes ulleres amb protecció solar, crema de protecció solar de com a mínim un grau de protecció 30.

Als fixos discontinus de més de 20 hores en mitjana anual, amb una prestació de serveis que s'estengui més d'un semestre, a més del corresponent a aquest, se'ls ha de facilitar la meitat de l'equip semestral.

Al personal laboral indefinit amb menys de 20 hores setmanals, als fixos discontinus no recollits en el paràgraf anterior, o als eventuais de menys d'un any, se'ls ha de facilitar un equip de roba a l'any, a l'inici de la temporada (setembre) o a l'inici del contracte.

Als treballadors eventuais contractats únicament per al període d'un trimestre, se'ls ha de facilitar 2 samarretes.

Per al personal de nova contractació, la roba de treball serà facilitada una vegada transcorregut un període d'1 mes des de l'inici de la prestació de servei.

Per a la resta de personal, la roba de treball serà facilitada en les següents dates:



- Roba i calçat d'hivern: de l'1 al 15 de setembre.
- Roba i calçat d'estiu: del 2 al 16 de maig.

Al personal que realitzi treballs a l'exterior a l'hivern se l'ha de proveir de roba d'abric i impermeable.

Al personal que realitzi treballs a l'exterior, amb informe previ del comitè de salut laboral, a l'estiu se l'ha de proveir de crema solar i gorra, i ulleres.

Al personal que realitzi treballs a l'interior i que estigui exposat a corrents d'aire o canvis de temperatura se l'ha de proveir de dessudadora o polar en funció de les circumstàncies.

Al personal que realitzi manipulació de productes tòxics o realitzi treballs de risc, se l'ha de dotar dels mitjans de protecció adients, que com a mínim són: ulleres, màscara homologada, botes i guants, així com qualsevol altre que estableixi la legislació vigent en tot moment.

Als fixos discontinus de més de 20 hores en mitjana anual, amb una prestació de serveis que s'estengui més d'un semestre, a més del corresponent a aquest, se'ls ha de facilitar la meitat de l'equip semestral.

#### Article 27. Jubilació i premi extraordinari.

Com a mesura de foment de l'ocupació dels joves treballadors i sobretot de les dones en el mercat de treball, en el club s'estableix la jubilació obligatòria dels treballadors quan compleixen els 68 anys d'edat o a l'edat legal de jubilació que existeixi en cada moment d'acord amb l'actual regulació de la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, sempre que en l'esmentada data reuneixin els requisits de carència i cotitzacions per ser beneficiaris de les prestacions de jubilació del règim públic de la Seguretat Social.

En cas que un treballador comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, quan compleixi l'edat legal de jubilació no tingui el període mínim de cotització exigida per acreditar dret a les prestacions de jubilació del sistema de Seguretat Social, la causa d'extinció del seu contracte, per jubilació, queda suspesa i demorada fins al moment en què, reglamentàriament, acrediti dret a prestacions.

Com a mesura de gratificació per la dedicació i el servei a l'entitat, s'instaura un premi extraordinari per jubilació consistent en:

- Per a treballadors i treballadores que, a la data de jubilació tinguin una antiguitat de més de deu anys, l'import d'una mensualitat de salari base més antiguitat.
- Per a treballadors i treballadores que, a la data de jubilació, tinguin una antiguitat de més de vint anys, l'import de dues mensualitats de salari base més antiguitat.

#### Article 28. Mesures de foment de la conciliació de la vida familiar

A aquesta matèria es regirà íntegrament pel contingut de la legislació vigent, avui continguda en la Llei de conciliació de la vida familiar i la laboral de les persones treballadores: Llei 39/1999 de 5 de novembre. En desenvolupament d'aquesta Llei les parts convenen expressament els següents apartats i millores:

##### 28.1. Absències justificades.

El treballador, comunicant-ho amb la possible antelació mínima de tres dies, podrà faltar al treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

1. Quan per raó de malaltia el treballador necessiti l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de les seves jornades laborals, l'entitat concedirà, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps precís a l'efecte, havent de justificar-se el mateix amb el corresponent volant visat pel facultatiu o personal degudament acreditat siguin o no de la Seguretat Social.

2. Pel temps indispensable per a l'assistència a tràmits oficials i exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.



3. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins la jornada de treball.

4. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare s'acollirà al que disposa el permís maternal i el pare tindrà dret a absentar-se del treball durant una hora, després de la finalització del permís paternal i fins al final d'hospitalització del nou nat.

5. Pel temps indispensable per acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador, sempre que l'horari del dit consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral.

Als efectes del gaudi de la llicència pel temps indispensable per acompanyar un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador al consultori mèdic, es tindran en compte els criteris següents:

Que és aplicable per a l'acompanyament del cònjuge quan reuneixi els requisits que s'esmenten en aquest apartat.

S'entendrà que el cònjuge o familiar de primer grau es "a càrrec" del treballador als efectes de l'acompanyament quan es tracti de persones que presentin una necessitat real de tal acompanyament basant-se en raons d'edat, accident o malaltia que facin que no pugui valer-se per si mateix i que no està en condicions d'acudir sol a la visita mèdica.

Haurà d'existir convivència del pacient al domicili del treballador o situació semblant que demostrï un alt grau de dependència respecte al treballador en la seva vida quotidiana i/o diària, com pogués ser el cas de pares d'edat avançada que romanguin als seus domicilis o residències geriàtriques.

Haurà d'acreditar-se la situació de necessitat d'acompanyament, ja sigui abans o després d'aquest, mitjançant certificat o document oficial de facultatiu que acrediti que l'estat o circumstància del familiar impedeix que pugui acudir a la consulta sense acompanyament per les raons indicades.

En el cas de l'edat s'entendrà que hi ha dependència i per tant la necessitat d'acompanyament fins a la majoria legal, és a dir fins als 18 anys.

6. Amb la finalitat que els permisos puguin gaudir-se sempre en la seva integritat, si el permís coincideix en tot o en part amb el descans setmanal, o dies festius del treballador, els dies de permís previstos en el present apartat es realitzaran a continuació de la finalització del període de descans o festivitat coincident.

#### 28.2. Flexibilitat horària.

A més de la flexibilitat horària prevista en les disposicions legals, els treballadors i treballadores que tinguin a càrrec seu fills menors de 12 anys, o l'atenció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal familiar i laboral dins del seu horari habitual, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual prèvia valoració de la comissió paritària que resoldrà ateses les circumstàncies.

#### 28.3. Reducció de jornada.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva atenció directa algun menor de 12 anys, o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un 1/8 de la jornada i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual prèvia valoració de la comissió paritària que resoldrà ateses les circumstàncies.

#### 28.4. Protecció a l'embaràs i a la maternitat.

##### 1) Permís per lactància.

El permís retribuït per lactància diari fins als nou mesos del nadó, podrà substituir-se a voluntat



del treballador/a:

a. Per la reducció de la jornada d'una hora a l'inici o al final d'aquesta.

b. Per acumulació d'aquestes, gaudint de 28 dies laborables acumulables al període de permís maternal, que es realitzaran ininterrompudament i a continuació d'aquest.

En el supòsit de part múltiple, aquest s'incrementarà en 2 setmanes per cada fill a partir del segon.

Ambdues opcions podran ser gaudides indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

En el supòsit que el treballador/a opti per l'acumulació d'hores, haurà de sol·licitar-ho almenys amb 1 mes d'antelació a la conclusió del període del permís per maternitat.

## 2) Vacances.

Les vacances corresponents a l'any del naixement del fill, sempre que no s'haguessin pogut gaudir amb anterioritat per causa del descans maternal i/o paternal, podran gaudir-se encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

## 3) Cobertura de baixes per maternitat, excedències i reducció de la jornada.

En els supòsits de permís per maternitat, reducció de jornada, excedència amb reserva de lloc de treball i suspensió del contracte per riscos durant l'embaràs o la lactància, es cobriran els llocs de treball mitjançant contractes d'interinitat.

## 4) Salut i seguretat durant l'embaràs.

A partir de la notificació de l'embaràs a l'entitat per part de la treballadora, s'ha d'avaluar el seu lloc de treball per adoptar, en el cas que fos necessari, les mesures preventives oportunes, per evitar que puguin estar exposades a situacions de risc que afectin la seva salut o la del fetus. Hi ha dret a canvi de lloc de treball per embaràs o lactància quan es demostrï que les condicions de treball (tòxica, perillosa, penosa, etc...) puguin produir avortaments o deformacions en els fetus. En aquest cas, s'haurà d'assegurar el mateix salari i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Igualment en el supòsit de no poder reubicar-la i optar per la suspensió del contracte, en els termes previstos en l'art. 26 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, sobre risc durant l'embaràs o la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

## 28.5. Permís de maternitat.

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

No obstant això i, sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al lloc de treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a



prestacions d'acord amb les normes que regulin la dita activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut en el permís paternal.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o si no n'hi ha, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del dit còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nou nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment previstos en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La dita suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

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

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

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

Els períodes a què es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial.

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

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest article, així com en els previstos en el següent paràgraf (permís paternal).

#### 28.6. Permís de paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant el període que marqui la legislació ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats en l'art. 48.4 ET.

El treballador que exerceix aquest dret podrà fer-lo efectiu durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en l'art.48.4ET. o immediatament després de la finalització de la dita suspensió.



La suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat podrà gaudir-se a voluntat del treballador, en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%.

#### Article 29. Excedències.

El treballador/a tindrà dret a situar-se en les següents possibilitats d'excedències:

1) Excedència voluntària; període mínim 4 mesos, màxim 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat un altre cop pel mateix treballador si han transcorreguts 2 anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

2) Excedència per a atenció de fills; durada no superior a 3 anys per atendre l'atenció de cada fill, tant si és per natura com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant de permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3) Excedència per a atenció de familiars dependents; durada no superior a 3 anys per atendre l'atenció d'un familiar fins de segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateixos.

4) Comú a tots els supòsits d'excedència.

a. L'excedència en els supòsits 2) i 3) anteriors, podrà gaudir-se de forma fraccionada.

b. Excepte per a la voluntària, en la resta de supòsits computaran a tots els efectes d'antiguitat, com a temps efectivament treballat.

c. En els supòsits contemplats en els apartats anteriors 2) i 3), el treballador/a tindrà dret a la reserva del lloc de treball amb independència del període de durada d'aquesta.

#### Article 30. Mesures per a la igualtat de gènere.

La correcta aplicació de la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes suposa no sols una millora important en les polítiques d'igualtat d'oportunitats i no discriminació al centre de treball, sinó que ha de ser un element d'estímul per millorar les relacions laborals, tal com es mostra en l'exposició de motius d'aquesta .../..."L'èxit de la igualtat real i efectiva en la nostra societat requereix no sols del compromís dels poders públics, sinó també de la seva promoció decidida en l'òrbita de les seves relacions entre particulars" .../...

##### 30.1. Mesures d'acció positiva.

Seràn nul·les les ordres i decisions unilaterals de l'entitat que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'entitat o llengua dins l'Estat espanyol, així com les decisions de l'entitat que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'entitat o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. De donar-se qualsevol d'aquests supòsits, la RT i la Direcció de l'entitat negociaran en primera instància les mesures d'acció positiva que corregeixin i evitin aquestes situacions.

30.2. L'Entitat aplicarà un pla d'igualtat, prèvia negociació amb la representació legal dels treballadors i treballadores, els objectius del qual seran:

- Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés a l'entitat a través de la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.



- Promoure la inclusió del sector subrepresentat en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- L'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories en què la dona o l'home estigui subrepresentat, en els diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació, formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants o ajustos de plantilla. Es garantirà sempre l'exigència de perfils professionals neutres perquè no existeixi cap tipus de discriminació en relació a la situació de les persones.
- Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de les esmentades formes de contractació.
- Les mesures d'igualtat, hauran de considerar les persones subcontractades al centre de treball com a part de l'àmbit de prevenció i protecció enfront de l'assetjament i les polítiques discriminatòries.
- La millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball, amb l'objecte d'augmentar les garanties i seguretat per a les persones i la capacitat d'autogestió del temps de treball. Es tindran en consideració les situacions personals diverses, per exemple, la dependència sobrevinguda (separació amb tutela), tenir persones i/o menors a càrrec o l'assistència a formació. S'incorporarà de forma prèvia als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.
- La necessitat de conciliar la vida laboral i personal, sent conscients que les previsions legals tenen el caràcter de dret mínim i la negociació ha de millorar-les.
- Aconseguir un ús millor en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos i excedències legals existents.
- L'anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius, a fi de corregir possibles discriminacions. Utilitzant com a sistema per a la valoració de llocs de treball, el manual de VPT, del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Promoure processos i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- Revisar els complements que componen el salari per verificar que no amaguin una discriminació de gènere.
- Que en el pla de Prevenció de Riscos Laborals, es garanteixi que tant l'avaluació com el mateix pla, prenguin en consideració la dimensió de gènere establint com a mètode per a l'avaluació de riscos psicosocials l'ISTAS 21, adoptat com propi per la Generalitat de Catalunya, que inclou en la seva metodologia la dimensió de gènere.
- Establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual.
- Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, a fi de garantir la permanència en l'ocupació de tots els col·lectius amb independència del seu gènere, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes i viceversa si correspon.
- Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- La necessitat de difondre i millorar la Llei de violència de gènere, mitjançant la implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o



assetjament en raó de gènere. Enfortint, especialment, els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per a la protecció de la víctima i les garanties del lloc de treball.

- Ajudes complementàries a les situacions de dependència, substitutòries de les necessàries polítiques públiques. Per exemple, “xecs guarderia”, ajudes econòmiques per persones a càrrec, etc.

- Anàlisi de les possibles raons de gènere quant a circumstàncies diverses, es detecti la pèrdua d'ocupació de la dona. En aquest cas, s'establiran criteris i atenció personalitzada per a la protecció de l'ocupació de la dona.

### 30.3. Criteris d'aplicació del pla d'Igualtat.

Basant-se en les conclusions obtingudes, s'elaborarà un pla d'igualtat, consistent en un codi de bones pràctiques, la finalitat del qual serà fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui afavorir la igualtat d'oportunitats reals al terreny professional, basant-se en un permanent recurs al diàleg social.

## Article 31. Mesures contra la violència de gènere.

L'entitat tindrà especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició dels treballadors/es que ho pateixin, els drets recollits en la Llei Orgànica 1/2004, sobre Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere i on es reconeixen els següents drets als treballadors/es víctimes de violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació a mode orientatiu:

### 31.1. Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de treball.

El/la treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'entitat

### 31.2. Canvi de centre de treball.

La treballador/a víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball al centre on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'entitat tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En aquests supòsits, l'entitat estarà obligada a comunicar al treballador/a les vacants existents en el dit moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'entitat tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava el treballador/a. Acabat aquest període, el treballador/a podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en la nou. En aquest últim cas decaurà l'esmentada obligació de reserva.

### 31.3. El contracte de treball podrà ser suspès per decisió del treballador/a que es vegi obligat/da a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

La dita suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

### 31.4. Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a desocupació.

El contracte de treball s'extingirà per decisió del treballador/a que es vegi obligat/da a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere

### 31.5. Reconeixement de causa justificada.

Les absències o faltes de puntualitat motivades per situacions físiques o psicològiques,



acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons correspongui.

31.6. La direcció de l'entitat i els representants dels treballadors vetllaran pel màxim respecte a la dignitat envers el/la treballador/a, per tenir cura molt especialment que no es produeixin situacions d'assajament sexual o vexacions de qualsevol tipus, les quals seran sancionades en funció de la gravetat del fet.

#### Article 32. Ajuda familiar

Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills amb minusvalidesa, en els termes que compregui la Seguretat Social, percebran, en concepte d'ajuda familiar, 80€ mensuals per fill amb minusvalidesa del 33% o més, per 12 mensualitats

En cas que el pare i la mare treballin en el mateix club, només un d'ells percebrà l'ajuda.

Per al segon i tercer any de vigència del conveni s'incrementarà en el mateix percentual aplicable als salaris.

Els treballadors que prestin el seu servei al club, gaudiran d'un 20% de descompte en activitats de casals i campus i en aquelles activitats de temporada esportiva per la inscripció dels seus fills a les esmentades activitats.

#### Article 33. Revisió mèdica

Tot el personal ha de passar anualment una revisió mèdica a compte del club. El club ha d'observar en aquesta matèria les exigències del Pla de Vigilància de la Salut, segons reglamentació continguda en la Llei de prevenció de riscos laborals i han de ser d'aplicació els protocols sanitaris en matèria de prevenció inherents als llocs de treball.

#### Article 34. Mobilitat funcional i quilometratge

34.1. El treballador que realitzi funcions corresponents a un grup professional o categoria superior al que tingui reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit durant dos anys, pot reclamar a la direcció del club la classificació professional adequada.

Contra la negativa del club i amb l'informe previ del comitè d'empresa, pot reclamar davant la jurisdicció social.

34.2. Quan es realitzin funcions de nivell professional superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador té dret a la diferència retributiva entre el salari del grup que tingui reconegut i el que correspongui a la funció que efectivament realitzi.

34.3. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat, l'entitat necessita destinar un treballador a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només ho pot fer pel temps imprescindible i com a màxim pel termini d'un mes, i el treballador manté la retribució i tots els altres drets derivats del seu grup professional i ho ha de comunicar als representats legals dels treballadors.

34.4. Es crea una compensació per quilometratge pels treballadors i treballadores que per motius justificats de feina hagin d'utilitzar el seu vehicle, prèvia presentació del corresponent full de liquidació de despeses. Aquesta compensació s'estableix en 0,28 euros per quilòmetre.

34.5. Com a garantia de responsabilitat social de l'entitat, es proposa la introducció d'una global per accidents de treballadors i treballadores que utilitzin el seu vehicle particular per motius de feina.

#### Article 35. Preavisos per cessament

Els treballadors han de comunicar per escrit al club la seva decisió de cessar en la feina amb una antelació mínima de:

Directius, Cap de Departament, Cap d'àrea, Coordinadors, Encarregats i tècnics administratius (2 mesos).



Responsables Of. Diversos, Oficial Nivell 1, Tècnic/a Nivell 1 i Recepcionistes Administratius (1 mes).

Oficial Nivell 2 i 3 i Tècnic/a Nivell 2 i 3 ( 15 dies )

Article 36. Períodes de prova

Pot establir-se un període de prova no superior als següents terminis :

Directius, Cap de Departament, Cap d'àrea, Coordinadors, Encarregats i tècnics administratius:  
3 mesos.

Directius, Cap de Departament, Cap d'àrea, Coordinadors, Encarregats i tècnics administratius:  
2 mesos

Oficial Nivell 2 i 3 i Tècnic/a Nivell 2 i 3 : 1 mes.

Article 37. Contractes eventuais i fixes discontinus

Els contractes de duració determinada tant sols es podran realitzar per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora amb la duració que estipula l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Donada la naturalesa del club amb treballadors contractats que realitzen activitats d'entrenadors i monitors de les diferents seccions esportives del club, així com la realització de Casals i campus de temporada s'acorda que es podrà contractar treballadors fixes discontinu a temps parcial per tal d'adequar l'activitat dels entrenadors monitors a les necessitats parcials del serveis.

Article 38. Garanties i externalitzacions

Les externalitzacions quedaran limitades al servei de neteja, seguretat i manteniment especialitzat, i entrenadors, assistents, coordinadors, monitors, professors o qualsevol altre funció lligada amb les activitats esportives o de competició, cursos o classes que l'entitat participi o organitzi. En tot cas els treballadors i treballadores afectats podran decidir entre passar subrogats amb totes les garanties a l'entitat adjudicatària, sempre i quan el lloc de treball sigui a les instal·lacions del GEiEG, o quedar-se al GEiEG, amb les mateixes funcions o en un altre lloc de treball acceptat voluntàriament.

Si l'empresa adjudicatària deixés de prestar els serveis, passarien novament a la plantilla del GEiEG. Totes les externalitzacions que es puguin plantejar, limitades als serveis descrits, seran negociades amb el Comitè d'empresa.

Les garanties descrites en el present article, seran d'aplicació a la plantilla del GEiEG existent a la data de l'acta d'inici de la negociació del conveni.

Article 39. Acumulació d'hores sindicals

El crèdit horari dels delegats del comitè d'empresa pot acumular-se en un o diversos membres de la representació dels treballadors, tenint en compte:

- a) Que hi hagi acord entre els representants.
- b) Que es poden excloure de l'acumulació aquells períodes de l'any que puguin perjudicar el normal funcionament del club.
- c) Que en qualsevol cas es facilitarà l'acumulació per l'assistència a cursos de formació sindical.

Article 40. Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i l'entitat, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que



poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

#### Article 41. Responsabilitat social

El GEiEG com entitat social i esportiva sense ànim de lucre, està compromès amb la responsabilitat social i el medi ambient, per això establirà conjuntament amb el Comitè d'empresa un protocol de responsabilitat social amb els seus treballadors i treballadores, socis i ciutadans i ciutadanes de l'entorn territorial.

Com a mesura de responsabilitat social i foment de l'associacionisme entre el treballadors i treballadores, i com a major rendiment als mateixos, l'entitat abonarà l'import del carnet de soci dels treballadors i treballadores de l'entitat sempre i quan els mateixos tinguin una antiguitat efectiva de treball a l'entitat de 10 anys. A comptar des del passat 27/12/2016. Els treballadors que a data d'avui ja reben la retribució amb el concepte d'antiguitat del carnet de soci el continuaran percebent amb els mateixos imports i no els serà d'aplicació el termini de 10 anys que es regula en aquest article.

#### Article 42. Adhesió al conveni de referència

Per tot allò que no estigui recollit en el present conveni, es regirà pel Conveni col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos.

| <b>SALARIS PER CATEGORIA SEGONS CONVENI</b>        |                |                |                 |
|--|----------------|----------------|-----------------|
| <b>CATEGORIA</b>                                   | <b>2022</b>    | <b>2023</b>    | <b>2024</b>     |
| <b>Increment IPC respecte any anterior</b>         | <b>2,5</b>     | <b>2,5</b>     | <b>2,5</b>      |
| <b>Total Hores Anuals treball efectiu</b>          | <b>1768</b>    | <b>1752</b>    | <b>1752</b>     |
| <b>GRUP 1</b>                                      |                |                |                 |
| DIRECCIÓ GENERAL                                   | 42.951,69 €    | 44.025,48 €    | 45.126,12 €     |
| CAP DEL DEPARTAMENT                                | 30.505,47 €    | 31.268,10 €    | 32.049,80 €     |
| DIRECCIÓ ESPORTIVA                                 | 30.505,47 €    | 31.268,10 €    | 32.049,80 €     |
| <b>GRUP 2</b>                                      |                |                |                 |
| CAP D'AREA   | 25.014,48 €    | 25.639,84 €    | 26.280,84 €     |
| COORDINACIÓ ESPORTIVA                              | 24.404,37 €    | 25.014,48 €    | 25.639,84 €     |
| ENCARREGAT/DA INSTAL·LACIONS                       | 21.963,94 €    | 22.513,03 €    | 23.075,86 €     |
| <b>GRUP 3</b>                                      |                |                |                 |
| TÈCNIC/A ADMINISTRATIU/IVA                         | 20.499,67 €    | 21.012,16 €    | 21.537,47 €     |
| RESPONSABLE OF.DIVERSOS                            | 20.499,67 €    | 21.012,16 €    | 21.537,47 €     |
| OFICIAL 1  | 19.889,56 €    | 20.386,80 €    | 20.896,47 €     |
| OFICIAL 2  | 18.425,30 €    | 18.885,93 €    | 19.358,08 €     |
| TÈCNIC/A NIVELL 1                                  | 17.083,06 €    | 17.510,14 €    | 17.947,89 €     |
| TÈCNIC/A NIVELL 2                                  | 15.862,84 €    | 16.259,41 €    | 16.665,89 €     |
| RECEPCIÓ/ADMINISTRACIÓ                             | 14.642,63 €    | 15.346,80 €    | 15.347,80 €     |
| <b>GRUP 4</b>                                      |                |                |                 |
| TÈCNIC/A NIVELL 3                                  | 14.350,00 €    | 15.195,60 €    | 15.196,60 €     |
| OFICIAL3 OFICIS DIVERSOS                           | 14.350,00 €    | 15.150,00 €    | 15.151,00 €     |
| <b>ANTIGUITAT</b>                                  | <b>45,15 €</b> | <b>46,28 €</b> | <b>47,44 €</b>  |
| <b>DIA FESTIU</b>                                  | <b>95,40 €</b> | <b>97,78 €</b> | <b>100,23 €</b> |
| <b>Hores Extraordinaries Jornada Ordinaria</b>     |                |                |                 |
| GRUP 1 I 2   | 15,99 €        | 16,39 €        | 16,80 €         |
| GRUP 3   | 11,42 €        | 11,70 €        | 12,00 €         |
| GRUP 4   | 9,13 €         | 9,36 €         | 9,60 €          |
| <b>Hores Ext.dies Festius del Calendari Pactat</b> |                |                |                 |
| GRUP 1 I 2   | 19,42 €        | 19,91 €        | 20,41 €         |
| GRUP 3   | 14,85 €        | 15,22 €        | 15,60 €         |
| GRUP 4   | 12,57 €        | 12,88 €        | 13,20 €         |