

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CLUB NATACIÓ SABADELL PARA EL PERIODO 22.06.2018-31.12.2023

Capítulo I  
**Normas de configuración del Convenio**

Artículo 1. Representación patronal y sindical  
Este Convenio está pactado:

De una parte, por el Presidente y representantes de la Junta Directiva del Club Natació Sabadell.

De la otra parte, por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras del Club Natació Sabadell (Comité de Empresa).

Ambas partes se reconocen mutuamente y están legitimadas para concertar este Convenio colectivo.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional*

Este Convenio regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores/as del Club Natació Sabadell, salvo de las desarrolladas por los técnicos y deportistas que mantienen con el Club una relación laboral de carácter especial de las establecidas en el artículo 2.1 del TRLET y las desarrolladas por el personal de la escuela Santa Clara.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial*

Este Convenio afecta a todo el personal especificado en el artículo segundo en todos los centros de trabajo del Club Natació Sabadell existentes.

#### Artículo 4. *Ámbito personal*

Las condiciones de trabajo que aquí se regulan afectan a todos los trabajadores/as contratados por el Club Natació Sabadell, excepto las de los colectivos excluidos en el artículo 2, con independencia de la modalidad del contrato laboral, ya sea fijo o eventual.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal*

Este Convenio entra en vigor, independientemente de cuando se haga la publicación oficial, en el momento que sea firmado por las partes negociadoras, con la excepción de los artículos en que se determine expresamente otra fecha, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. Únicamente es aplicable al personal que se encuentre en activo en el Club.

#### Artículo 6. *Denuncia y revisión*

La denuncia de este Convenio, donde se propone la iniciación, la revisión o la prórroga, puede hacerse con una antelación mínima de 2 meses por cualquier de las partes que lo hayan firmado mediante escrito dirigido a la otra parte negociadora que lo suscribió y al organismo administrativo competente.

En un plazo máximo de 3 meses desde la presentación de la denuncia se tiene que entregar una plataforma sobre los puntos que hay que deliberar. Las deliberaciones se tienen que iniciar al mes a partir de la presentación de la plataforma del Convenio. Son de aplicación las cláusulas normativas del Convenio mientras no se llegue a un acuerdo definitivo sobre este.

Si las negociaciones se prorrogan por un plazo que exceda los 7 meses, se tiene que entender que este queda prorrogado hasta que acaben las negociaciones.

Este Convenio colectivo puede ser prorrogado expresamente o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no hay aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes al menos con 2 meses de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Así mismo, en cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros del año de que se trate, el incremento salarial que se aplicará será el correspondiente al IPC de Cataluña del año anterior.

#### Artículo 7. *Garantía ad personam*

Se tienen que respetar las situaciones personales que, en conjunto, son más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, y se tienen que mantener estrictamente ad personam.

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora considerada en cómputo anual que la empresa conceda a los trabajadores/as.

#### Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de la aplicación práctica, tienen que ser consideradas globalmente.

En el supuesto que la jurisdicción competente, de acuerdo con sus facultades, anule o invalide algún pacto de este Convenio, las partes negociadoras tienen que considerar si el resto del texto aprobado es válido por sí solo o si hay que hacer una nueva negociación total o parcial. Si se produce este supuesto, las partes firmantes se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la resolución firme correspondiente para resolver el problema planteado.

#### Artículo 9. Comisión Paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria que tiene la función de interpretar este Convenio en cuanto a las divergencias que sobre su contenido se produzcan. Las 2 partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o la aplicación de este Convenio se tiene que someter previamente a informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante el juzgado social.

Esta comisión se compone de 3 miembros designados entre los componentes de la representación del personal y 3 representantes del Club escogidos libremente por la Junta Directiva. La Comisión Paritaria puede ser asistida por los asesores de las representaciones respectivas con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria deberá conocer de las discrepancias después de la finalización del periodo 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 tiene que reunir y resolver los asuntos planteados en el plazo máximo de 30 días.

En caso de discrepancia en cualquiera de los acuerdos adoptados, ambas partes se obligan a recurrir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña según establece el artículo 45 (mediación y arbitraje) de este Convenio.

### Capítulo II Organización del trabajo

#### Artículo 10. Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y, consecuentemente, esta tiene el deber de organizar el trabajo a fin y efecto de poder lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permiten los elementos de que se dispone y la colaboración necesaria del personal con esta finalidad.

Las facultades del empresario son, entre otras:

- a) La calificación del trabajo.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según crea aconsejable, de acuerdo con las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Le es potestativo establecer incentivos totales o parciales tanto en cuanto al personal como a las tareas.
- d) La exigencia de la vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y el utillaje.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de organización y de producción, respetando la situación personal y el periodo necesario de adaptación en los casos que haga falta. Siempre se tienen que respetar los límites de la

legislación vigente en cada momento y los establecidos en este Convenio.

f) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, los rendimientos, las tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, el proceso de elaboración, el cambio de materiales, las máquinas y/o aparatos o las condiciones técnicas de éstas.

g) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, por medio de sus representantes legales o, si procede, esperar la resolución de los organismos a los cuales corresponda.

h) Cualquier otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las obligaciones del empresario son:

a) Establecer los sistemas de trabajo para que, tanto como sea posible, puedan ser hechos por los trabajadores/as en jornada normal.

b) Comunicar a la representación legal de los trabajadores/as el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, las normas de valoración o los sistemas de remuneración, y aportar, con esta finalidad, el estudio con los datos base para la modificación que se propone, cumpliendo siempre los límites legalmente establecidos en cada momento.

#### Artículo 11. *Derechos y deberes de los trabajadores/as*

1. El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y tiene que ejecutar todos los trabajos, operaciones o actividades que le sean ordenadas dentro del cometido general de su competencia profesional. Entre estas, el cuidado y limpieza de las máquinas y/o aparatos son a cargo suyo.

2. La prestación del trabajo viene determinada por lo que se establece en el párrafo anterior y normalmente se tiene que limitar al trabajo corriente. Aun así, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o poner remedio a accidentes o daños sufridos, los/las trabajadores/as tienen que prolongar su jornada de trabajo o hacer otros trabajos diferentes de los que se hayan acordado, con la obligación del empresario de compensarlo de acuerdo con los pactos, los acuerdos, la normativa aplicable y la legislación vigente en cada momento.

3. El trabajador/a tiene que hacer saber inmediatamente a sus superiores directos las trabas de las cuales se dé cuenta en la realización de su trabajo, y también de las faltas o defectos que detecte en los enseres, máquinas y/o aparatos, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a la vez tiene que mantener en buen estado de funcionamiento en aquello que dependa de él/ella.

4. Para la eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes, los trabajadores/as están obligados/as a utilizar los medios de protección que el empresario les facilite como cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que tienen que regir la prestación del trabajo, los trabajadores/as están obligados a mantener los secretos sobre la explotación y los negocios de la empresa.

6. Los trabajadores/as tienen que obtener, como compensación por intervenir en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

7. Los trabajadores/as tienen que ser consultados/as, mediante sus representantes legales, sobre las decisiones referentes a la organización del trabajo que comporten una modificación sustancial colectiva en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales. Y en los casos de modificaciones sustanciales de trabajo de carácter individual, tanto El trabajador/a afectado como sus representantes legales tienen que recibir notificación con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

8. Además de los derechos y las garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades

de los representantes legales de los trabajadores/as conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y su valoración; y en caso de disconformidad, formular a las autoridades competentes las reclamaciones correspondientes.

#### Artículo 12. *Plantilla del Club Natació Sabadell*

La plantilla está integrada por 7 grupos profesionales que se detallan en el artículo 14.

Únicamente el equivalente al 10% de la plantilla de trabajadores/as indefinidos puede ser cubierto por empresas de trabajo temporal (ETT), a excepción de los casos de sustituciones de vacaciones o IT, donde no hay límite de contratación de empresas de trabajo temporal.

#### Artículo 13. *Relaciones con el Club Natació Sabadell*

La empresa y la representación de los trabajadores/as puede constituir una Comisión de Trabajo que desarrolle las nuevas formas y cambios en el sistema de organización para abordar:

- a) Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo (tiempo y horarios de trabajo).
- b) Calidad de vida laboral.
- c) Cooperación en el cambio de sistemas.
- d) Formación permanente.
- e) Desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.
- f) Nuevas formas de dirección.

### Capítulo III Calificación profesional y definiciones

#### Artículo 14. *Grupos profesionales*

Los grupos y niveles profesionales son los que se indican a continuación:

##### Grupo 1

##### Nivel 1:

Criterios generales:

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

Formación:

Titulación universitaria o de grado medio y/o dilatada experiencia en el sector.

##### Nivel 2:

Criterios generales:

Las funciones que suponen desarrollar, aplicar y dirigir la actividad propia de su área, recibiendo las órdenes oportunas directamente del personal perteneciente al nivel anterior.

Formación:

Titulación académica, y/o experiencia profesional, adecuada al puesto de trabajo.

##### Nivel 3:

Criterios generales:

Realiza las tareas propias de su profesión, llevando a cabo tareas homogéneas complejas, que no implican forzosamente mando.

Titulación:

Titulación universitaria de grado superior o medio y/o experiencia demostrable y adecuada por el puesto de trabajo a ocupar.

Nivel 4:

Criterios generales:

Las funciones que suponen desarrollar, aplicar y dirigir la actividad propia de una o más secciones implicando mando pero bajo las directrices de un superior jerárquico.

Titulación:

Formación académica de grado medio y/o experiencia demostrable en trabajos análogos.

Nivel 5:

Criterios generales:

Ejerce con responsabilidad directa las funciones propias de su profesión reportando a un superior jerárquico.

Titulación:

Título expedido por una escuela técnica de grado medio o una diplomatura universitaria.

Grupo 2

Nivel 1:

Criterios generales:

Además de realizar funciones del nivel 2 (grupo 2), se responsabiliza del control, gestión, organización, estructuración y coordinación de una o más secciones implicando forzosamente mando.

Formación:

Titulación académica específica por el puesto de trabajo y/o dilatada experiencia necesaria para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo.

Nivel 2:

Criterios generales:

Con iniciativa y responsabilidad propia, lleva a cabo funciones que requieren un estudio, preparación y/o cálculos altamente complejos.

Formación:

Titulación académica específica por el puesto de trabajo y/o experiencia necesaria para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo.

Nivel 3:

Criterios generales:

Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un superior jerárquico, realiza tareas que requieren conocimientos generales de la técnica que corresponda.

Formación:

Formación académica específica para el puesto de trabajo, y/o experiencia suficiente para tener conocimientos generales.

Nivel 4:

Criterios generales:

Lleva a cabo operaciones elementales siguiendo las órdenes de un superior jerárquico pero que no implican un alto grado de supervisión.

Formación:

La formación requerida es la básica, el equivalente al graduado escolar.

Grupo 3

Nivel 1:

Criterios generales:

Realiza funciones de niveles inferiores dentro del mismo grupo, asumiendo como misión principal verificar y comprobar el exacto y correcto funcionamiento de la sección que corresponda.

Puede tener personal a su cargo.

Formación:

Titulación académica, y/o experiencia, adecuada a lugares de trabajos análogos.

Nivel 2:

Criterios generales:

Con iniciativa y responsabilidad propia, realiza tareas propias de oficios varios, llevando a cabo uno o más oficios.

Formación:

Formación profesional de grado superior y/o experiencia dilatada en puesto de trabajo análogo.

Nivel 3:

Criterios generales:

A pesar de que realiza funciones genéricas tiene como responsabilidad directa una parcela muy concreta que implica preparación específica.

Formación:

Título académico o amplia preparación teórica y práctica.

#### Nivel 4:

##### Criterios generales:

Realiza de forma autónoma funciones genéricas, apoyando cuando es necesario al personal del grupo 3 de niveles superiores.

##### Formación:

Formación profesional de grado medio y/o experiencia en puesto de trabajo análogo.

#### Nivel 5:

##### Criterios generales:

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

##### Formación:

No requiere preparación ni conocimiento teórico o práctico concreto.

#### Grupo 4

#### Nivel 1:

##### Criterios generales:

Realiza funciones del grupo 4, nivel 2, responsabilizándose de supervisar y coordinar el personal de la sección correspondiente.

##### Formación:

Formación profesional de ciclo medio y/o experiencia en puestos de trabajos análogos.

#### Nivel 2:

##### Criterios generales:

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieren conocimientos o aptitudes prácticas, realizadas de manera cualificada, autónoma y responsable.

##### Formación:

Formación profesional de ciclo medio y/o experiencia en puestos de trabajos análogos.

#### Nivel 3:

##### Criterios generales:

Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad general más amplia.

##### Formación:

Formación profesional de ciclo medio y/o experiencia en puestos de trabajos análogos.



## Grupo 5

### Nivel 1:

#### Criterios generales:

Funciones que consisten 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 aunque sin implicar mando, exijan una elevada preparación específica, así como aquellas que consistan en establecer y desarrollar programas o aplicar técnicas especiales.

#### Formación:

Titulación oficial legalmente requerida para llevar a cabo las funciones a desarrollar.

### Nivel 2:

#### Criterios generales:

Lleva a cabo los programas desarrollados por un superior jerárquico, no requiere iniciativa ni una supervisión sistemática. Exige conocimientos profesionales o aptitudes prácticas previas.

#### Formación:

Titulación académica específica para el puesto de trabajo y/o experiencia en puestos de trabajo análogos.

## Grupo 6

### Nivel 1:

#### Criterios generales:

Llevan a cabo las funciones del nivel 2 del presente grupo así como las funciones de coordinación y supervisión del personal de la sección correspondiente, además de mando, implica la interacción con otras áreas.

#### Formación:

La titulación que requiera la ley en cada momento y la experiencia suficiente en las funciones a desarrollar.

### Nivel 2:

#### Criterios generales:

Realiza tareas de contenido homogéneo que requieren un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia lo más alto dentro de su nivel de formación.

#### Formación:

La titulación que requiera la ley en cada momento por las funciones a desarrollar o la experiencia suficiente en las funciones a desarrollar siempre que estas no exijan una titulación oficial.

### Nivel 3:

#### Criterios generales:

Realizan tareas de apoyo en todas las actividades especiales organizadas durante las vacaciones escolares.

La responsabilidad recae sobre su responsable directo que lo supervisa continuamente.

#### Formación:

No requiere preparación ni conocimiento teórico o práctico concreto.

### Nivel 4:

#### Criterios generales:

Funciones que supongan la realización, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, comandando un grupo reducido de colaboradores con un alto grado de autonomía.

#### Formación:

Titulación oficial necesaria para llevar a cabo las funciones correspondientes.

### Nivel 5:

#### Criterios generales:

Funciones que, además de tener un superior jerárquico, suponen un alto grado de autonomía en su ejecución.

#### Formación:

Titulación oficial necesaria para llevar a cabo las funciones correspondientes.

### Grupo 7

#### Nivel 1:

##### Criterios generales:

Realiza las tareas y funciones principales de su oficio, teniendo como misión principal el mando, así como la dirección, planificación y organización de la sección correspondiente.

##### Formación:

Formación académica de grado medio y/o dilatada experiencia en trabajos análogos.

#### Nivel 2:

##### Criterios generales:

De manera cualificada, autónoma y responsable lleva a cabo las tareas y funciones propias de su oficio.

##### Formación:

Formación académica de grado medio y/o dilatada experiencia en trabajos análogos.

Nivel 3:

Criterios generales:

Trabaja bajo las órdenes de un superior, quién le imparte los conocimientos necesarios para complementar su formación profesional, teniendo que procurar asimilar estos conocimientos poniendo cuidado en todas las tareas que se le encomiendan.

Formación:

Formación profesional específica por el puesto de trabajo.

En todos los grupos y niveles se requerirá la formación oficial que sea exigida por ley en cada momento. En aquellos puestos de trabajo en que sea necesario, los trabajadores/as tendrán que aportar a la empresa la documentación que acredite que reúnen los requisitos exigidos en la Ley 3/2008, de 23 de abril, del Ejercicio de las profesiones del deporte respecto a aquellas profesiones referenciadas en el artículo 2 de la mencionada Ley y con lo que dispone el artículo 1.8.5 de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de "Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia", en referencia al certificado de antecedentes de delitos sexuales.

#### Artículo 15. *Trabajos en varios grupos profesionales*

La empresa puede, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, requerir al trabajador/a funciones propias de un grupo profesional diferente al suyo, y se tiene que reintegrar a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que origina el cambio, previa notificación de la circunstancia a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional para ejercer funciones que no corresponden al grupo profesional sólo es posible si hay razones técnicas, u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para atenderlas.

El requerimiento de funciones superiores a las del grupo profesional, para el personal no consolide el nuevo grupo profesional superior, no podrá ser superior a cinco meses durante un año o a ocho meses durante dos años, sin perjuicio de aquello que el Estatuto de los trabajadores disponga en cuanto al régimen de ascensos, y salvo de los casos en que el motivo de la decisión empresarial sea la sustitución por incapacidad temporal. Mientras se desarrollen estas funciones de un grupo profesional superior, la retribución tiene que ser la correspondiente a este grupo profesional superior.

En el supuesto de que se encomienden al trabajador/a funciones propias de un grupo profesional con una retribución inferior, motivadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa y siempre que no constituya una vejación o menoscabo de su dignidad profesional, la situación se tiene que mantener por el tiempo imprescindible, que en ningún caso ni bajo ningún concepto puede superar un mes, y tiene que conservar, en todo caso, la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación venga motivada por la solicitud del/de la trabajador/a. La empresa tiene que procurar no reincidir en los mismos trabajadores/as la aplicación de este artículo.

### Capítulo IV

#### **Periodo de prueba, ascensos y ceses**

##### Artículo 16. *Periodo de prueba*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

4 meses: Grupo 1, nivel 1 de los grupos 3, 4, 5, 6 y 7 y nivel 4 del grupo 6.

2 meses: Grupo 2.

1 mes: el resto.

Durante el periodo de prueba tanto el trabajador/a como la empresa pueden rescindir

unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez acabado el periodo de prueba el contrato tiene pleno efectos.

#### Artículo 17. *Ascensos*

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que impliquen mando tiene que ser de libre designación del empresario. Sin embargo, se puede convocar concurso entre los trabajadores.

Para el resto de trabajadores/as, la empresa tiene que establecer sistemas que, entre otros, pueden tener en cuenta las circunstancias siguientes:

- a) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- b) Titulación.
- c) Conocimiento del puesto de trabajo.
- d) Formación continua y reciclaje.
- e) Preferencia por personal del Club.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los procesos de selección de puestos de trabajo vacantes (no suplencias) que se hacen por si alguno trabajador/a quisiera formar parte del proceso de selección.

Tanto en la elaboración de las bases para las pruebas, como en los tribunales de calificación, puede participar la representación de los trabajadores/as.

#### Artículo 18. *Ceses*

El personal tiene que comunicar por escrito su decisión de cesar en el Club con una antelación mínima de:

- 2 meses para el grupo 1, nivel 1 de los grupos 3, 4, 5, 6 y 7 y nivel 4 del grupo 6.
- 15 días para el resto de personal.

El incumplimiento por parte del personal de comunicar con la antelación indicada, permite a la empresa deducir de la liquidación de saldo y finiquito el importe de 1 día de salario por cada día de retraso en el preaviso de cese.

Si el Club ha recibido con la antelación señalada el preaviso indicado está obligado a tener preparado al trabajador/a la liquidación correspondiente al acabar este plazo el segundo día hábil siguiente a la finalización; si el cese se produce en fin de semana el plazo de pago es de 3 días hábiles. El incumplimiento de esta obligación por parte del Club comporta el derecho del trabajador/a a ser indemnizado/da con el importe de 1 día de salario por cada día de retraso en el abono de la liquidación.

### Capítulo V **Jornada, descanso y vacaciones**

#### Artículo 19. *Jornada*

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio es de 1.784 horas anuales efectivas.

1. Horario de inicio y finalización de la jornada: Tiene que ser fijado por la dirección del Club según sus necesidades, así como los turnos de trabajo, previa notificación al Comité de Empresa, con las únicas limitaciones que marca este Convenio colectivo y la legislación vigente.

2. Descanso: Los trabajadores/as que hagan más de 6 horas consecutivas tienen derecho a un descanso de 20 minutos. Este tiempo se considera jornada efectiva.

3. Días festivos: Los días 25 de diciembre y 1 de enero son festivos a todos los efectos, no

susceptibles de compensación ni de retribución extraordinaria. No obstante, en los días indicados se tienen que garantizar, si el Club lo necesita, los servicios mínimos necesarios para el mantenimiento y la vigilancia de las instalaciones.

4. Jornada partida: Los trabajadores/as con jornada partida tienen que disponer de un mínimo de 1 hora no retribuida para comer, comprendida en el periodo de las 13.00 a las 16.00 horas, que tiene que ser fijada por la dirección según las necesidades del Club.

Los trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial de forma partida podrán tener más de una interrupción en su jornada diaria. De este hecho se tiene que informar a la RLT.

Se tiene que respetar el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

#### Artículo 20. *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 preferentemente en 2 periodos de disfrute. Se entenderá por días laborales todos los días naturales del periodo de disfrute de las vacaciones excepto los días festivos oficiales y los correspondientes al descanso semanal considerando éstos como 2 días a la semana. Para aquellos trabajadores que su jornada laboral incluya la prestación de los servicios en días festivos oficiales éstos sí que se considerarán como días de vacaciones. En la elección del periodo de vacaciones y únicamente cuando haya coincidencia de más de un trabajador en el mismo periodo la asignación se hará de forma rotativa, de forma que el trabajador/a que elija primero el periodo un año, no lo hará el año siguiente. En la distribución de las vacaciones, en todo momento, se tendrá que garantizar la cobertura del servicio.

Las vacaciones se meritán desde el 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en que se disfrutan.

La dirección del Club tiene que acordar con el Comité de Empresa el periodo de vacaciones y se tienen que conceder preferentemente durante el periodo de junio a septiembre. En ningún supuesto puede computarse el inicio de vacaciones en día de descanso semanal.

No obstante, el personal puede, individualmente, solicitar un periodo de vacaciones diferente al fijado para el resto de la plantilla. Para llevar a cabo este punto, el Club lo tiene que notificar al Comité de Empresa.

Tiene preferencia en la elección del turno de vacaciones el personal con hijos/as en edad escolar siempre que su turno coincida con el periodo escolar de vacaciones.

Únicamente puede disfrutarse fuera del año natural en el caso señalado en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

El cuadro de distribución de las vacaciones, una vez acordado y firmado por la dirección del Club y el Comité de Empresa, se tiene que exponer con una antelación mínima de 2 meses al inicio de las vacaciones de verano en los tablones de anuncios para que el personal tenga conocimiento.

El personal que cese o ingrese en el Club en el transcurso del año tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de días transcurridos desde la última vez que disfrutó, o desde el inicio de la relación laboral.

#### Artículo 21. *Horas complementarias*

Todo lo referente a las horas complementarias se ajustará a lo que establece el artículo 12.5 del TRET. En cuanto al pacto de horas complementarias, éste podrá llegar hasta el 45% de las horas ordinarias contratadas. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la empresa podrá ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias de

aceptación voluntaria que no podrán superar el 25% de las horas ordinarias contratadas.

La dirección del Club y el Comité de Empresa anualmente analizarán la evolución y el impacto de las horas complementarias y acordarán las posibilidades de consolidación de parte de las mismas.

#### Artículo 22. *Licencias y permisos*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. 2 días naturales en los casos siguientes:

a) Nacimiento o adopción de un hijo/a. Las horas indispensables para los casos de inscripción en el Registro Civil u otros trámites relacionados con el nacimiento de hijos/as, cuando los trámites no se puedan hacer porque coincida el permiso de 2 días con día no hábil a estos efectos.

b) Enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Hospitalización de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar de segundo grado de afinidad o consanguinidad, que precise reposo domiciliario.

e) Defunción de parientes de segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Las horas indispensables para los trámites relacionados con la defunción del pariente, cuando los trámites no se puedan hacer porque coincida el permiso de 2 días con día no hábil a estos efectos.

3. 3 días naturales en los casos siguientes:

a) Hospitalización de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si en el plazo de 1 mes a partir del hecho causante que ha meritado el permiso por hospitalización se produce una intervención quirúrgica, el permiso de 3 días por hospitalización se ampliará en 1 día más.

b) Intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que precise reposo domiciliario.

Excepcionalmente este permiso puede ampliarse hasta 3 días más en el supuesto de que el familiar intervenido conviva con el trabajador/a, necesite una atención especial y no tenga otra persona que tenga cuidado.

c) Defunción de parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad.

Las horas indispensables para los trámites relacionados con la defunción del pariente, cuando los trámites no se puedan hacer porque coincida el permiso de 3 días con día no hábil a estos efectos.

Este permiso se puede ampliar hasta 5 días en el caso de desplazamiento del trabajador/a a una localidad fuera de la provincia de Barcelona.

4. 1 día por traslado de domicilio habitual. 2 días si el cambio se hace a más de 50 kilómetros del domicilio habitual.

5. Las horas indispensables para atender el cumplimiento de un deber de carácter público y

personal. Por ejemplo: derecho de sufragio, documentos oficiales que exijan la presencia de la persona interesada.

6. 1 día por el matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres del trabajador/a. En el supuesto de que el casamiento tenga lugar fuera de Cataluña el permiso se amplía a 2 días.

7. 16 horas por asuntos propios por año natural para aquellos trabajadores contratados a tiempo completo. Los trabajadores eventuales y aquellos con contrato a tiempo parcial tendrán derecho en proporción a la duración del contrato y a la jornada del contrato. Se tienen que solicitar con una antelación mínima de 15 días y es potestad del responsable su concesión.

8. Las horas indispensables para matricularse en un centro de formación oficial o reconocida como también para asistir a las convocatorias de exámenes de estos centros. Esta ausencia se tiene que justificar con un comprobante del centro de formación que corresponda.

9. Cuando, por razones de enfermedad, el trabajador/a o hijos menores de 16 años necesiten asistencia a la consulta médica en horas coincidentes con las de la jornada laboral habitual del trabajador/a, el Club tiene que conceder, sin pérdida de retribución, el permiso necesario, y por el tiempo que haga falta, para asistir al médico. Esta ausencia se tiene que justificar con el volante correspondiente del centro médico.

En el supuesto de que, tanto el padre como la madre, presten sus servicios en Club, el permiso tiene que ser concedido a uno de los dos.

10. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que tengan que hacerse dentro de la jornada de trabajo.

Todas las ausencias al puesto de trabajo a que hace referencia este artículo se tienen que solicitar previamente y justificar con el certificado correspondiente. El día de inicio del permiso es el día que establezca la normativa vigente. En los permisos determinados en el punto 2.b) y 3.a), el trabajador puede optar disfrutar los siguientes días de permiso dentro de los 15 días siguientes al hecho causante, siempre que haya acuerdo previo con su responsable sobre los días de disfrute.

Parejas de hecho: Las parejas de hecho tienen los mismos tratamientos, a efecto de licencia, que una pareja de derecho, con las especificaciones siguientes:

Se entiende por pareja de hecho la que esté conviviendo de hecho, ambos miembros estén empadronados en el mismo domicilio e inscritos como pareja en el registro municipal del domicilio o, si no, de la Generalitat o registro público oficial para estas situaciones.

Para disfrutar de cualquier permiso o licencia a que hace referencia este artículo, las parejas de hecho, previamente al permiso, tienen que presentar a la empresa un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

## Capítulo VI Régimen económico

### Artículo 23. *Condiciones salariales*

1. Para el año 2018 y con efectos desde el 1 de enero los sueldos se incrementarán el 1,2% respecto al año 2017.

2. Del año 2019 hasta el año 2023 los sueldos se incrementarán a 1 de enero de cada año con el 50% del IPC de Cataluña del año anterior.

Además, se establece un complemento variable que puede llegar hasta el 100% del IPC de Cataluña del año anterior ligado a un incremento real de socios por encima del número del año anterior. La fecha a consignar para valorar el crecimiento real de socios será la del 31 de agosto de cada ejercicio.

Para la determinación de este complemento se establece la siguiente escala (las cifras indicadas suponen un incremento de socios reales en comparación con el año anterior):

Objetivo	Complemento de incremento a aplicar sobre el 50% del IPC
Si el número de socios reales es mayor o igual al 0,5% y menor que 1% respecto al cierre del ejercicio anterior	33%
Si el número de socios reales es mayor o igual al 1% y menor que 2% respecto al cierre del ejercicio anterior	66%
Si el número de socios reales es mayor o igual al 2% y menor que 2,5% respecto al cierre del ejercicio anterior	100%
Si el número de socios reales es mayor o igual al 2,5% y menor que 3% respecto al cierre del ejercicio anterior	150%
Si el número de socios reales es mayor o igual al 3% respecto al cierre del ejercicio anterior	200%

Una vez constatado este incremento, la cuantía resultante de este porcentaje que haya resultado, se calculará en base a la masa salarial real de cada trabajador y se creará un complemento denominado "productividad" que se hará efectivo el mes de enero del año siguiente y se consolidará como un complemento personal no compensable ni absorbible y será revalorizado.

3. A partir de la fecha de la firma del Convenio: Concesión de un complemento salarial para que los sueldos que a fecha de firma del Convenio estén por debajo del sueldo que tenían al año 2011 se equiparen a este importe con efecto de 1 de enero de 2018.

4. A partir de enero de 2019 se aplicará un calendario de recuperación del poder adquisitivo con el objetivo de conseguir el 100% de recuperación del poder adquisitivo el 2021. A través de este proceso se recuperará a razón del 33% el importe que supone de forma individual la pérdida de poder adquisitivo acumulada entre 2011 y 2016. La distribución de este 33% anual se realizará de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

5. A partir del 1 de enero de 2022 los salarios se incrementarán con el IPC de Cataluña del año anterior siempre que los porcentajes de incremento de sueldos de los años 2019, 2020 y 2021 no se hayan incrementado por encima del IPC de Cataluña de estos años.

Los puntos 3 y 4 se harán efectivos mediante el complemento salarial "RPA (Recuperación poder adquisitivo)" que percibirán aquellos trabajadores/as que se encuentren en las circunstancias descritas. No puede ser absorbido o compensado por ningún concepto y será revalorizado.

#### Artículo 24. *El plus de compensación*

Este complemento sustitutivo del de la antigüedad tiene un tratamiento diferente al resto de complementos. A partir del 1 de enero de 2005, los trabajadores/as que venían percibiendo el concepto de antigüedad pasaron a percibir el mismo importe en concepto de plus de compensación, eliminando de esta forma el concepto antigüedad. No puede ser absorbido o compensado por ningún concepto y será revalorizado.

#### Artículo 25. *Plus desplazamiento*

Los trabajadores/as que, a petición de un responsable y durante un mismo turno de trabajo se tengan que desplazar con vehículo propio de un centro de trabajo al otro tienen que ser compensados con 0,20 EUR por kilómetro. De la instalación de la calle Montcada a la



instalación de Can Llong a efectos de este plus se acuerda que hay una distancia de 4 kilómetros.

En caso de utilizar el transporte público, la empresa únicamente se tiene que hacer cargo cuando el trabajador/a previamente solicite el ticket a la empresa.

Quedan excluidos de este artículo los responsables, puesto que desplazarse de un centro a otro forma parte de sus tareas y retribución.

#### Artículo 26. *Complemento ad personam*

Este concepto no puede ser absorbible ni compensable.

#### Artículo 27. *Plus de nocturnidad*

Cuando la prestación de servicios se haga entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, se tiene que retribuir un 25% del salario base más el plus de compensación por día u hora trabajados.

Cuando la jornada coincida en más de tres horas con el horario considerado nocturno, se tiene que abonar al trabajador/a este plus como si hubiera trabajado la jornada nocturna completa.

#### Artículo 28. *Plus festivo*

El personal que en su jornada ordinaria de trabajo tiene que prestar sus servicios en domingo o festivo tiene que percibir un complemento llamado plus festivo, que se fija en 1,75 EUR brutos por hora trabajada por cada año de vigencia del Convenio.

#### Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal regido por este Convenio tiene que percibir dos pagas extraordinarias de devengo anual calculadas a razón de 30 días de salario real mensual que se tienen que hacer efectivas:

- a) La de verano, antes del 30 de junio.
- b) La de Navidad, antes del 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año las tiene que percibir en proporción al tiempo trabajado.

No se computará para el cálculo y abono de las pagas extraordinarias los periodos de inasistencia al trabajo debidos a faltas injustificadas o situaciones de incapacitado temporal que no estén garantizadas en el artículo 34 de este Convenio con el cobro del 100% del salario.

La empresa puede prorratear las pagas objeto de este artículo en 12 mensualidades con el consentimiento del trabajador e informando al Comité de Empresa.

#### Artículo 30. *Ayuda familiar*

El personal que tenga a su cargo hijos/as discapacitados, en los términos que interpreta la Seguridad Social, tiene que recibir un complemento mensual llamado complemento de ayuda familiar, consistente en 105 EUR brutos por cada año de vigencia del Convenio. En el caso de que ambos cónyuges presten sus servicios laborales en el Club, percibirá el 50% cada uno.

#### Artículo 31. *Complemento escolar*

Los trabajadores/as con hijos/as que a 31 de diciembre de cada año tengan una edad igual o inferior a los 16 años tienen que recibir el llamado complemento escolar que se meritara por hijo/a y año de vigencia del Convenio. El complemento se hará efectivo el mes de septiembre de cada año de vigencia del Convenio y en el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en el Club lo recibirán a razón del 50% cada uno. La circunstancia se tiene que acreditar con el libro de familia.

La cantidad a recibir estará vinculada al coeficiente de jornada del contrato de trabajo en el mes de septiembre de cada año según el siguiente escalado:

- Hasta el 50% de la jornada: 75 EUR.
- Del 51% de la jornada hasta el 75% de la jornada: 80 EUR.
- A partir del 75% de la jornada: 90 EUR.

#### Artículo 32. *Mejoras de colectivos*

Cualquier acuerdo de incentivos de productividad que haya con colectivos de trabajadores/as se tiene que revisar con el Comité de Empresa a parte de este Convenio colectivo.

### Capítulo VII **Salud laboral en los centros de trabajo**

#### Artículo 33. *Prevención de riesgos laborales*

Este Convenio se tiene que adecuar en materia de salud laboral lo que establece la legislación laboral vigente, el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 34. *Complemento por accidente o enfermedad*

- a) El personal que se encuentre en situación de baja médica por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, tiene que percibir con cargo al Club la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el 100% de su salario real desde el primer día. Este pago no repercute en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias a que tiene derecho el trabajador/a.
- b) En caso de baja médica con hospitalización por contingencias comunes, se tiene que complementar, con cargo al Club, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del trabajador/a desde el primer día. Este pago no repercute en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias a que tiene derecho el trabajador/a.
- c) En caso de baja por maternidad se tienen que complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de la trabajadora, durante la totalidad de la baja reglamentaria.
- d) En el caso de IT derivada de aborto natural o de aborto por prescripción facultativa, la empresa tiene que complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, desde el primer día. Este pago no repercute en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias a que tiene derecho la trabajadora.
- e) En la situación de IT derivada de contingencias comunes, el Club tiene que complementar las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del trabajador/a a partir del séptimo día.

A partir de la tercera baja por contingencias comunes dentro del mismo año natural, la empresa no complementa las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

### Capítulo VIII **Mejoras sociales**

#### Artículo 35. *Lactancia*

Las trabajadoras pueden acumular el permiso de lactancia al cual se refiere el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores a razón de 20 días naturales.

En el supuesto de optar por la acumulación del permiso de lactancia se tiene que llevar a cabo inmediatamente después de finalizar el permiso maternal, y solicitarse al menos 15 días antes

de la conclusión del periodo del permiso por maternidad.

#### Artículo 36. *Seguro de accidentes*

El Club contratará una póliza de seguros que garantice una cobertura de 30.000 EUR por trabajador/a en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo derivada de accidente de trabajo. Será beneficiario el trabajador y en su defecto sus herederos legales.

#### Artículo 37. *Jubilación parcial*

En caso de solicitud de jubilación parcial se seguirá lo que establezca la normativa vigente en cada momento. El Club se obliga a atender las solicitudes y estudiarlas para poder dar una respuesta al trabajador/a e informar a la RLT.

### Capítulo IX **Contratación**

#### Artículo 38. *Definición y naturaleza de los contratos*

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable que beneficie tanto a la empresa como al personal, que contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora de la ocupación y a la reducción de la temporalidad y de la rotación, y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mejor calidad y más cualificada posible, en cada momento se estará a lo que establezca el Convenio colectivo de trabajo de los clubes de natación de Cataluña en relación a los diferentes tipos y modalidades contractuales.

### Capítulo X **Código de conducta laboral**

#### Artículo 39. *Principios generales*

Este acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

#### Artículo 40. *Conciliación familiar, igualdad y género*

Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares:

Los trabajadores que tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o a 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 reducción de jornada, siempre y cuando haya acuerdo previo con la empresa tanto en cuanto al disfrute de esta flexibilidad horaria, como su concreción.

Reducción de jornada por cuidado de menor o discapacitado:

Quién 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 en 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 aquella.

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

La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de los

trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la 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 la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el cumplimiento del máximo respecto a la dignidad debida al trabajador/a, 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 que gradúa las faltas en función de la gravedad del hecho.

#### Violencia de género:

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar a petición de los trabajadores/oras que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley orgánica 1/2004 sobre Medidas de protección integral contra la violencia de género, los cuales se reseñan a continuación de manera 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 u 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 abandonar el puesto de trabajo en el centro de trabajo 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 aquel momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, en los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Finalizado este plazo, la trabajadora podrá optar entre volver 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 se podrá suspender 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 de las actuaciones de tutela judicial resulte 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 periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

#### Extinción voluntaria del contrato de trabajo:

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada 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 corresponda.

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 el resto de 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, adhesión o no en sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa. Así mismo serán nulas las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada a 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 que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, tiene que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, tienen que negociar, y si procede acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

En el supuesto de que se llegara a más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se tendrán que dirigir a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, si procede, 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.

El plan de igualdad incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación del Plan de Igualdad en el seno de la empresa se fijan los siguientes objetivos:

- A) Reforzar el papel de la empresa 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.

Método de trabajo:

Como metodología de trabajo en la negociación del plan de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género. La representación legal de los trabajadores recibirá 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 cuanto a la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad pueden prever, entre otras, las materias de acceso a la ocupación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad tendrá carácter paritario, con independencia del número que aporte cada parte a la reunión.

Por parte de la representación social sus componentes se elegirán de entre los miembros del Comité de Empresa, en el número que se pacte y en ausencia de pacto la podrán componer parcialmente o totalmente el Comité de Empresa, no superando el número de 5 miembros. La Comisión de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento del plan de igualdad y acciones que se derivan.

Se establece que el plan de igualdad tenga una evaluación anual o cuando se estime necesario por acuerdo de ambas partes.

Criterios de elaboración del Plan de Igualdad:

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad podrán contemplar el establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y ocupaciones en el que el hombre o la mujer estén sobre presentado/da, 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 a la situación de las personas.

El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, para corregir posibles discriminaciones.

La investigación de la flexibilidad del tiempo de trabajo teniendo en consideración, siempre que sea posible, las situaciones personales diversas, como puede ser a título de ejemplo, dependencia sobrevenida, asistencia para formación, etc.

La valoración del criterio de conciliación de la vida laboral y personal.

Información sobre la Ley de violencia de género.

La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso por razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

Acoso psicológico (mobbing):

Su valoración siempre tiene que ser objetiva para preservar el derecho de inocencia del presunto asediado, pero hay situaciones en las cuales un conjunto de comportamientos o de actitudes de una o más personas contra otras personas en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, van dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y moral en la persona afectada. El nombre técnico para esta situación es acoso psicológico y se puede dar en diferentes sentidos: del poderoso al débil, del débil al poderoso o entre trabajadores del mismo rango jerárquico.

Las formas de expresión más comunes son:

- Acciones contra la reputación o la dignidad.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- Manipulación de la comunicación o la información.

Acciones de mala fe o injusticia (iniquidad).

#### Artículo 41. *Expediente informativo y sancionador*

- a) La empresa tiene que velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseables de carácter o connotación sexual o moral, y tiene que adoptar las medidas adecuadas a tal efecto, entre otros, la apertura de expediente contradictorio.
- b) Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se inicia con la denuncia de acoso sexual o psicológico ante una persona de la dirección de la empresa.
- c) La denuncia da lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos y a impedir la continuidad del acoso sexual o psicológico denunciado, por el cual se articulan medidas oportunas a tal efecto, y la empresa queda exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.
- d) La situación planteada se pone en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, si así lo solicita la persona afectada.
- e) En las averiguaciones que se efectúen no se observa más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los que intervengan, y se tienen que practicar las diligencias que pueden considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acontecidos.
- f) Durante el proceso, que tendría que estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, todos los actuantes tienen que guardar una absoluta confidencialidad y reserva, porque afecta directamente la intimidad y la honorabilidad de las personas.
- g) La constatación de la existencia de acoso sexual o psicológico en el caso denunciado da lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa.

#### Artículo 42. *Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores/as se tiene que clasificar en atención a su trascendencia o intención en: faltas leves, faltas graves o faltas muy graves.

Faltas leves:

1. La falta de cuidado, de deficiencias o de demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no se produzca reclamación del cliente.
2. 1 falta de puntualidad en la asistencia al trabajo igual o superior a 30 minutos o 2 faltas de puntualidad en el periodo de 2 meses inferiores a los 30 minutos, o siempre que estos atrasos no ocasionen perjuicios graves al servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados si no es que se prueba la imposibilidad de haberlo hecho.
4. La falta de cuidado en la conservación del material, siempre que no se causen daños.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia de público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltar al trabajo sin una oportuna autorización o una causa justificada.
8. No comunicar con puntualidad debida de las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que tengan que ser puestas en conocimiento de la empresa. La falta

maliciosa de estos actos se considera grave.

#### Faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad a la asistencia al trabajo no justificada y hecha en el periodo de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.
3. Abandonar el trabajo sin el permiso del empresario, aunque sea por un tiempo breve.
4. Falta de limpieza personal exigida por la empresa en el establecimiento.
5. Simulación de enfermedad o accidente.
6. Desobediencia a los superiores que no implique gran perjuicio en el trabajo.
7. Negligencia o falta de cuidado en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
8. La falta de cuidado en la conservación del material, cuando se causen daños.
9. Falta de respeto o consideración al público.
10. Discusiones con los compañeros ante el público.
11. Reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un semestre y si se ha producido amonestación.

#### Faltas muy graves:

1. 6 o más faltas de asistencia al trabajo injustificadas en un periodo de 6 meses u 8 durante 1 año.
2. Embriaguez durante el servicio o fuera de este, siempre que en este segundo caso sea habitual.
3. Falta de limpieza personal que produzca reiteradas quejas de los socios.
4. Trabajo por cuenta propia o por otra empresa, sin autorización escrita de aquella a quien pertenece.
5. Robo, hurto o malversación.
6. Maltratos de palabra y obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a compañeros, subordinados y socios.
7. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
8. Frecuentes peleas con los compañeros de trabajo.
9. Reincidencia en faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, siempre que se hagan en un periodo de 6 meses.
10. Conductas constitutivas de acoso sexual tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

#### Artículo 43. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación escrita.
- b) Por falta grave: Suspensión de trabajo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de trabajo y sueldo de 20 a 45 días y/o despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.



#### Artículo 44. *Prescripción*

Las faltas leves prescriben a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa ha tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### Capítulo XI Varios

#### Artículo 45. *Mediación y arbitraje*

Las partes firmantes se adhieren a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) de ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

#### Artículo 46. *Formación profesional continua*

La dirección del Club, junto con el Comité de Empresa, ha de acordar la planificación de cursos de formación continuada de manera que queden recogidas, de forma equitativa, las exigencias de formación del personal.

La dirección del Club, junto con el Comité de Empresa, ha de elaborar un plan de formación y reciclaje del personal, con el objetivo de mejorar la capacidad personal y profesional de los trabajadores/as.

La formación y reciclaje se tienen que hacer preferentemente en horario de trabajo, y si no, se ha de compensar a los trabajadores/as con horas de descanso o abonarse como horas ordinarias.

#### Artículo 47. *Ropa de trabajo*

El Club tiene que entregar al personal afectado por este Convenio la ropa de trabajo y el calzado adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo de forma que disponga de ropa de repuesto.

El Club entregará la ropa de trabajo que se detalla en el cuadro siguiente. La primera entrega de ropa de invierno se entregará durante el mes de septiembre y la primera entrega de ropa de verano durante el mes de mayo, o en todo caso, al inicio de la relación laboral. La ropa se renovará en función del deterioro de la misma y cuando el trabajador/a tenga una necesidad la pedirá a su responsable quien le hará entrega.

El personal que realice el 50% o menos de la jornada laboral recibirá 2 prendas de ropa en lugar de 3, allí donde se especifique.

En el mes de junio, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, se llevará a cabo una revisión de las necesidades de ropa de los trabajadores por parte de los responsables/coordinadores. La durabilidad de la ropa seguirá un criterio lógico en función de la tipología, calidad y uso.

Los trabajadores/as, durante la jornada laboral, están obligados a llevar la ropa de trabajo reglamentaria en buen estado de limpieza y conservación.

Mantenimiento:

Camisetas manga corta	3
Camisetas manga larga	3
Pantalones	3
Polar	1
Calzado	1

Limpieza:

Camisetas manga corta	3
Camisetas manga larga	3
Pantalones	3
Polar	1
Calzado	1

Monitores actividades acuáticas:

Camisetas manga corta	3
Pantalones o mallas	3
Bañador	2
Polar	1
Toalla	1
Chándal	1
Chanclas	1

Monitores actividades dirigidas:

Camiseta manga corta	2
Camiseta tirantes	2
Pantalones o mallas	2
Pantalones cortos o mallas	2
Sudadera	1
Polar	1

Atención al socio:

Camisetas manga corta	3
Camisetas manga larga	3
Polar	1

Área salud:

Camisetas manga corta	3
Camisetas manga larga	2

Entregando la factura, el Club abonará a los monitores de actividades dirigidas hasta 100 EUR por temporada, por la compra de hasta 2 calzados deportivos.

Artículo 48. *Derechos sindicales*

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que la actividad del sector se desarrolla, en una parte importante, en empresas pequeñas. Es por eso que se acuerda lo siguiente:

a) Delegados de prevención. Los delegados de prevención disponen de 5 horas mensuales además de las que les corresponden por ser miembros del Comité de Empresa, sin disminución de su retribución habitual, para que puedan atender los deberes propios del cumplimiento de su mandato. En el caso de que los requiera la mutua o en caso de accidente dentro de la empresa, disponen de las horas necesarias.

b) Acumulación de horas sindicales. El crédito de horas mensuales retribuidas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa puede acumularse en uno o más miembros de la representación del personal, teniendo en cuenta:

1. Que haya acuerdo entre los representantes de una misma organización sindical.
2. Que se pueden excluir de la acumulación mencionada, y por acuerdo entre el Comité y la dirección del Club, los periodos del año que puedan perjudicar el funcionamiento normal del Club, sin perjuicio que, en todo caso, se facilite la acumulación del crédito horario para la asistencia a cursos de formación sindical.

Artículo 49. Normas supletorias

En todo lo que no queda establecido en este Convenio hay que atenerse a aquello que disponga la legislación laboral vigente.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2018

	Salario Base	Hora extra	H.E. Festiva	H.E. Nocturna	H. Compl.
<b>Grupo 1</b>					
Nivel 1	2.259,99	19,80	22,77	29,70	17,74
Nivel 2	1.512,05	13,25	15,23	19,87	11,87
Nivel 3	1.512,05	13,25	15,23	19,87	11,87
Nivel 4	1.408,05	12,33	14,18	18,50	11,05
Nivel 5	1.387,98	12,16	13,98	18,24	10,89
<b>Grupo 2</b>					
Nivel 1	1.337,84	11,72	13,48	17,58	10,50
Nivel 2	1.253,83	10,98	12,63	16,48	9,84
Nivel 3	1.198,20	10,50	12,07	15,74	9,40
Nivel 4	1.172,45	10,27	11,81	15,41	9,20
<b>Grupo 3</b>					
Nivel 1	1.408,05	12,33	14,18	18,50	11,05
Nivel 2	1.314,29	11,51	13,24	17,27	10,31
Nivel 3	1.198,20	10,50	12,07	15,74	9,40
Nivel 4	1.171,96	10,27	11,81	15,40	9,20
Nivel 5	1.171,96	10,27	11,81	15,40	9,20
<b>Grupo 4</b>					
Nivel 1	1.239,35	10,86	12,49	16,29	9,73
Nivel 2	1.172,45	10,27	11,81	15,41	9,20
Nivel 3	1.172,45	10,27	11,81	15,41	9,20
<b>Grupo 5</b>					
Nivel 1	1.393,00	12,20	14,03	18,30	10,93
Nivel 2	1.263,90	11,07	12,73	16,61	9,92
<b>Grupo 6</b>					
Nivel 1	1.239,35	10,86	12,49	16,29	9,73
Nivel 2	1.172,45	10,27	11,81	15,41	9,20
Nivel 3	745,90	6,53	7,51	9,80	5,85
Nivel 4	1.314,29	11,51	13,24	17,27	10,31
Nivel 5	1.171,96	10,27	11,81	15,40	9,20
<b>Grupo 7</b>					
Nivel 1	1.418,06	12,42	14,29	18,63	11,13
Nivel 2	1.314,29	11,51	13,24	17,27	10,31
Nivel 3	1.198,20	10,50	12,07	15,74	9,40

Barcelona, 27 de novembre de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès