

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

RESOLUCIÓ TSF/390/2018, de 5 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VII Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2017-2019 (codi núm. 79001305011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació de Catalunya per als anys 2017-2019, subscrit en dates 20 de desembre de 2017 i 31 de gener de 2018, per l'Associació Empresarial de Clubs de Natació de Catalunya i les organitzacions sindicals Federació de serveis a la ciutadania de CCOO i Federació de Serveis FES-UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció de l'acta esmentada en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Mesa negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 5 de febrer de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

VII Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2017-2019

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu es pacta entre l'Associació Empresarial de Clubs de Natació de Catalunya, la

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Federació de serveis a la ciutadania de CCOO i la Federació de Serveis FES-UGT.

Article 2

Àmbit territorial

El present Conveni és d'aplicació a la Comunitat autònoma de Catalunya.

Article 3

Àmbit funcional

El Conveni regula les relacions de treball dels clubs de natació de Catalunya amb els seus treballadors.

Article 4

Àmbit personal

El Conveni regula les relacions de treball de naturalesa comuna entre els clubs de natació i el seu personal. No regula les relacions de treball de caràcter especial que puguin mantenir els clubs amb els esportistes professionals, que es regiran pels contractes que tinguin subscrits; ni el règim esportiu i obligacional dels esportistes amateurs.

Article 5

Vigència

El Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat, aplicant-se únicament al personal que es trobi en actiu en els clubs.

Els seus efectes econòmics es remuntaran, per al personal en actiu a la data de la seva publicació, al 1r de gener de 2017, donant lloc a l'abonament de les diferències que corresponguin per aplicació de les noves taules salarials.

Mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2019, prorrogant-se per successius períodes d'una anualitat, si no hi ha denúncia expressa de qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació a la a la data d'acabament inicial del Conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6

Denúncia

La denúncia, quan es produeixi, haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament inicial del Conveni, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

La part que la promogui s'adreçarà a l'altra part negociadora, mitjançant escrit datat, del qual s'haurà d'acusar rebuda en la data de la seva recepció. En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a la constitució de la Comissió negociadora establint un calendari de negociació.

Denunciat el Conveni, i fins que no s'aconsegueixi acord exprés es mantindrà la seva vigència durant 12 mesos.

Superat aquest període sense acord, s'aplicarà el Títol IV de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 signat per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya.

En aquest sentit, abans de la finalització del termini de vigència, la Mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació durant 6 mesos, tot garantint que durant aquest procés, continuarà éssent d'aplicació el Conveni vençut.

Ultrapassat aquest període inicial pactat, i mentre existeixi una negociació activa del Conveni amb bona fe negociadora, amb avenços i amb possibilitat d'acord, les clàusules convencionals seguiran éssent vigents.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Acabat l'anterior període, cadascuna de les parts podrà decidir que la negociació està exhaurida. En aquest cas, ambdues parts, de comú acord o qualsevol d'elles podrà decidir, instar algun dels següents procediments

- a. Mediació expressa de la Comissió de Seguiment i aplicació de l'Acord interprofessional de Catalunya que s'iniciarà en un termini de 7 dies hàbils.
- b. Directament el procediment de conciliació i/o el de mediació amb arbitratge delegat de la pròpia Comissió de mediació, exigint-se en aquest darrer cas mutu acord, segons l'establert als procediments de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, a que fa referència el Títol II de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

En la mediació amb arbitratge delegat de la pròpia Comissió de mediació, les persones que formen l'esmentada comissió actuaran com àrbitres per designació conjunta de les parts i el laude es dictarà per unanimitat de tots els membres.

Fins a la finalització d'aquest procediment es mantindrà la vigència del Conveni col·lectiu.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades sempre globalment.

La nul·litat de qualsevol de les seves clàusules obligarà la renegociació. Mentrestant el Conveni continuarà vigent llevat de les clàusules declarades judicialment o per l'Autoritat laboral nul·les.

Article 8

Compensació i absorció

Els increments salarials pactats per als anys de vigència del present Conveni no afectaran l'estructura ni la quantia dels salaris professionals que vinguessin percebent els treballadors de les seves empreses, quan aquests salaris en el seu conjunt i en còmput anual fossin superiors als establerts a les taules salarials del present Conveni. En aquest cas, s'aplicarà la compensació i absorció a l'import que superi les quanties establertes a les taules salarials.

La no afectació es refereix, únicament, al 50% dels increments pactats anualment.

Aquestes percepcions són compensables amb els ingressos que per tots els conceptes vinguessin percebent els treballadors en còmput anual i jornada completa d'acord amb normes legals o convencionals, laudes arbitrals i contractes individuals de treball.

Article 9

Garantia ad personam

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del present pacte, mantenint-se estrictament ad personam, valorant-les en el seu conjunt i còmput anual.

Article 10

Comissió paritària

Es constitueix una Comissió paritària integrada per representants de l'associació empresarial i sindicats signants del Conveni.

Les funcions de la Comissió paritària seran les següents

- a) La interpretació autèntica del Conveni.
- b) La classificació dels treballadors, en consideració a les seves funcions, en el nou sistema de classificació per grups professionals aquí acordat, resolent els conflictes que puguin plantejar-se quan no existeixi conformitat o

CVE-DOGC-A-18064022-2018

acord entre les parts.

c) La resolució dels conflictes i divergències que puguin sorgir com a conseqüència de l'aplicació del règim retributiu pactat.

d) El seguiment i aplicació dels Acords confederals.

e) El coneixement previ dels problemes de naturalesa col·lectiva que se suscitin en l'àmbit del Conveni.

f) La Comissió paritària haurà de conèixer de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en els procediments d'inaplicació de Conveni, d'acord amb allò establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. La Comissió paritària es pronunciarà en el termini màxim de 7 dies hàbils, a comptar des de que la discrepància fos plantejada. En el cas de no assolir cap acord per part de la Comissió paritària, les parts podran recórrer als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Tot això sense perjudici de la submissió al Tribunal Laboral de Catalunya en les matèries de la seva competència.

La Comissió estarà formada per 10 membres, 5 per cada part negociadora, que seran elegits per les seves respectives representacions.

Tindrà el seu domicili a la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO, Via Laietana, 16 Planta 7a, 08003 Barcelona; en la Federació de Serveis FES-UGT, Rambla del Raval, 29-35, planta 4a, 08001 Barcelona.

Es reunirà, amb caràcter ordinari, almenys una vegada a l'any; i amb caràcter extraordinari i obligatori a instàncies de qualsevol de les parts, amb un previ avis mínim de tres dies. Es reunirà en un termini màxim de 10 dies laborables des de la recepció de la sol·licitud de la seva convocatòria i donarà resposta als interessats en el termini màxim de 15 dies laborables, llevat que com a conseqüència de la complexitat de l'assumpte es requereixi una ampliació del termini sense que excedeixi, en cap cas, de 30 dies naturals.

Aquests terminis no són d'aplicació al previst a l'apartat f) que es regeix pel termini màxim de 7 dies laborables per pronunciar-se.

Capítol 2

Classificació del personal

Article 11

Grups professionals

Els treballadors compresos en el present Conveni seran classificats en cinc grups professionals identificats amb les denominacions grup 1, grup 2, grup 3, grup 4 i grup 5, la configuració dels quals s'estableix partint de les funcions, i tasques bàsiques que desenvolupen, així com a la formació o especialització exigida per al seu acompliment. Així mateix, s'hauran de complir els requisits exigits en la Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport, respecte a les professions referenciades a l'article 2 de l'esmentada Llei.

Grup 1

A) Criteris generals

Les funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el nivell de competència professional més alt i que suposen la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades pel conjunt de col·laboradors.

B) Formació

La formació requerida equival a Titulació universitària o de grau mig, completada amb una dilatada experiència al sector.

C) Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs o similars: director del club, gerent, director esportiu, apoderat general.

Grup 2

CVE-DOGC-A-18064022-2018

A) Criteris generals

Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

S'inclou a més la realització de tasques complexes, però homogènies, que encara sense implicar comandament, exigeixin una elevada preparació específica, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques especials.

B) Formació

Formació acadèmica de grau mig o titulació específica del lloc, completada amb un període de pràctica o experiència adquirida en treballs anàlegs.

C) Equiparació

S'inclouen en aquest grup les activitats corresponents als següents llocs o similars: Cap administratiu, entrenador, coordinador d'equips, encarregat de manteniment, encarregat de personal i fisioterapeuta.

Grup 3

A) Criteris generals

Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques, amb contingut homogeni, realitzades per un grup reduït de col·laboradors, o les que, sense implicar responsabilitat de comandament, requereixin un alt grau d'autonomia en la seva execució, sent el nivell de coneixements i experiència el més alt dins del seu nivell de formació.

B) Formació

Formació Professional de cicle superior, o titulació específica per al lloc. En activitats no titulades la formació acadèmica podrà suplir-se per una experiència dilatada.

C) Equiparació

S'inclouen en aquest grup les activitats corresponents als següents llocs o similars: Comptable, oficial administratiu, entrenador ajudant, monitor, socorrista, cuiner, cambrer, maquinista 1r, oficial 1a oficis diversos, massatgista i supervisor de neteja.

Grup 4

A) Criteris generals

Tasques consistents en l'execució d'operacions que encara quan es realitzin sota instruccions precises, requereixin coneixements professionals o aptituds pràctiques, havent-hi la seva responsabilitat limitada per una supervisió sistemàtica. Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes, dins d'un activitat general més àmplia.

B) Formació

La formació bàsica requerida equival a Formació Professional de cicle mig o Graduat Escolar, que s'entendrà complert amb una àmplia experiència en l'acompliment.

C) Equiparació

S'inclouen en aquest grup les activitats corresponents als següents llocs i similars: auxiliar administratiu, oficial 2a d'oficis diversos, telefonista, conserge i recepcionista.

Grup 5

A) Criteris generals

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, concret i preestablert, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

B) Formació

La formació requerida és l'equivalent a Graduat Escolar, que podrà suplir-se per l'experiència.

C) Equiparació

CVE-DOGC-A-18064022-2018

S'inclouen en aquest grup les activitats corresponents als següents llocs i similars: peó, empleat de neteja, encarregat de cabina, ajudant de cuina, ajudant de cambrer, guarda nocturn i control d'accessos.

Article 12

Promoció del personal dels clubs de natació

S'acorda com a criteri d'ascens, promoció i ampliacions de jornada dels clubs de natació, donar preferència als treballadors i treballadores del propi club, per tal que siguin aquests els que ocupin les vacants o llocs de treball de nova creació o ampliïn la seva jornada laboral, que es puguin produir en la seva mateixa àrea (administració, manteniment, esportiva, o en una altra), quan compleixin els requisits necessaris.

L'ampliació de jornada o provisió de vacants per als llocs de treball de Direcció o que impliquin un comandament són de lliure designació per part de l'empresari. No obstant això, es pot convocar concurs entre els treballadors.

Per a la resta de treballadors, quan el Club necessiti cobrir un lloc de treball o cobrir una ampliació de jornada d'un lloc existent, ho comunicarà als treballadors del Club per escrit a través del mitjà que el Club tingui al seu abast, per tal de complir els criteris de preferència en la promoció o ampliació de jornada i la valoració de la formació i experiència. El Club valorarà els aspirants atenent a

La superació satisfactòria de les proves que es produeixin a l'efecte.

La titulació requerida per al lloc de treball.

El coneixement del lloc de treball, les funcions a desenvolupar i l'experiència per desenvolupar les funcions, per haver realitzat substitucions.

La formació contínua i de reciclatge, mitjançant la participació i superació de les accions formatives promogudes pel propi Club o la formació que hagi pogut adquirir el treballador voluntàriament fora del Club.

El Club informarà els representants dels treballadors per escrit dels processos de selecció dels llocs de treball vacants (no suplències) que es realitzin, i de les ampliacions de jornades que es produeixin.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 13

Incrementos retributius

Per als anys 2017, 2018 i 2019 l'augment dels salaris pactats serà del 1,6%.

La Taula negociadora del Conveni col·lectiu es reunirà a la segona quinzena del mes de gener de 2018 a l'efecte de valorar la situació econòmica i la seva possible repercussió, si escau, en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu.

Els Clubs disposaran d'un termini de 4 mesos a partir de la data de signatura del Conveni col·lectiu per pagar els increments corresponents de l'any 2017, llevat de que hi hagi acord entre els representants d'un club i els representants legals dels treballadors o, en el seu defecte els treballadors que es designin, per ampliar el termini anteriorment exposat per necessitats econòmiques del Club.

Article 14

Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries anuals, d'import igual a 30 dies de salari real cada una d'elles, excloent la paga especial regulada a l'article següent. Per al personal amb contracte a temps parcial, el càlcul es farà tenint en consideració la mitjana de l'any anterior de les percepcions per hores complementàries.

Els clubs podran abonar les gratificacions de forma prorratejada en dotze mensualitats previ acord individual amb els treballadors.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

En cas de que no s'hagi acordat el prorrateig, s'abonaran, la d'estiu, abans del dia 30 de juny de cada any; i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre.

Article 15

Paga especial

S'abonarà una paga especial, d'import igual a 30 dies de salari real, que es prorratejarà en les dotze mensualitats.

Per al personal amb contracte a temps parcial, el càlcul es farà tenint en consideració la mitjana de l'any anterior de les percepcions per hores complementàries.

Article 16

Complements per incapacitat temporal

Les empreses complementaran les prestacions econòmiques de la Seguretat Social en cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball fins al cent per cent del salari real, a partir del mateix dia de l'accident.

Durant el període d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, prescrit facultativament, sigui per accident de treball o per malaltia comuna, es complementarà el cent per cent del salari real des del primer dia. S'entendrà comprès en tal període el temps d'espera seguit d'hospitalització, així com el de recuperació, havent d'acreditar-se tals extrems pels facultatius corresponents.

En cas de baixa per malaltia comuna sense hospitalització es complementarà la primera baixa de l'any natural al cent per cent del salari real des del 10è dia, sense que es pugui excedir de la base màxima de cotització legalment establerta.

Les baixes successives sense hospitalització, i dins de l'any natural, sempre que les mateixes superin els 30 dies de durada, s'abonaran al 100% del salari real a partir del dia 31, sense retroactivitat, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències comunes.

A efectes del present article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes pel treballador en els dotze mesos anteriors a la data en la qual s'hagués produït el fet causant.

Article 17

Plus diumenge

Els treballadors que en la seva jornada diària de treball, hagin de treballar diumenge, qualsevol que sigui la seva jornada de treball aquell dia, percebran un plus diumenge per l'import que figura a les taules.

Article 18

Plus festiu

En aquells clubs en els quals algun dels 14 dies festius anuals tinguin la consideració de jornada ordinària, i el descans ja estigui compensat en una altra data per no superar el nombre màxim d'hores de treball previstes a l'article 24, el treballador que presti serveis en algun d'aquests dies, a més de la retribució corresponent al dia treballat, percebrà un complement anomenat Plus festiu, el valor del qual per hora es reflecteix a les taules salarials.

Article 19

Salari hora individual

Per a qualsevol circumstància en la qual s'hagin de valorar temps d'abonament o de deducció de salaris, s'acudirà al concepte de salari hora individual, l'import de la qual, per a cada treballador, serà el resultat de

CVE-DOGC-A-18064022-2018

dividir el total salari ordinari en còmput anual, pel nombre d'hores de treball realitzables per meritjar tal salari.

Article 20

Dietes

S'entén per dieta aquella retribució extrasalarial que es deu al treballador que per raons de feina s'hagi de desplaçar a un lloc diferent d'aquell on habitualment presti els seus serveis.

Tindrà dret a percebre dieta el personal que a causa del servei hagi d'efectuar despeses d'esmorzar, menjar, sopar o pernoctació, sempre que es presentin les següents circumstàncies

a) Que la prestació de serveis que hagi de realitzar l'obligui a absentar-se del seu lloc habitual de treball a un punt que estigui situat fora d'aquest, obligant-lo a pernoctar fora de la localitat del seu domicili, i veient-se obligats a esmorzar, menjar o sopar fora del mateix.

b) Que per haver d'absentar-se del seu lloc habitual de treball es vegi obligat a menjar o sopar fora de la localitat del domicili del centre o centres de treball de l'empresa en els quals treballi habitualment, o de municipis limítrofs a aquest.

El dret a la percepció de l'import de les dietes naixerà i tindrà efectes únicament a partir del dia següent a la publicació en el DOGC d'aquest Conveni i en les següents quantitats:

Esmorzar: 3,73 €.

Dinar: 13,21 €.

Sopar: 10,16 €.

Durant la vigència del Conveni, aquests imports s'incrementaran en les quanties que no excedeixin l'import exempt de cotització que s'estableixi a les Normes de Cotització i Recaptació a la Seguretat Social per a cada any de vigència del Conveni.

A tals efectes, la Comissió paritària del Conveni determinarà anualment els increments que, en el seu cas, procedeixin.

Article 21

Plus de quilometratge

Els treballadors que, a petició de l'empresa i durant la jornada laboral, voluntàriament acceptin fer els seus desplaçaments en vehicle propi viatges o desplaçaments, percebran com a despesa de locomoció la quantitat de 0,19 € per quilòmetre o aquella que estableixi Hisenda com a exempta de tributació.

El dret a la percepció de l'import d'aquest plus naixerà i tindrà efectes únicament a partir del dia següent de la publicació en el DOGC del present Conveni.

Article 22

Roba de treball

Per tal d'establir uns criteris mínims en els clubs de natació, s'estableix la següent definició d'equip de treball necessari per als treballadors i treballadores dels mateixos. No serà obstacle que en atenció a la tipologia d'instal·lacions i serveis, es concreti amb la representació legal dels treballadors una altra tipologia de roba de treball adequada a la realitat del mateix. En aquells Clubs en els que no existeixi representació legal dels treballadors, l'empresa designarà a la persona responsable per dur a terme aquestes funcions.

En relació amb la roba de treball dels clubs de natació, s'estableixen els aspectes bàsics seguint un criteri d'imatge, identificació, seguretat, idoneïtat i lògica corporativa sobre roba del personal.

S'estableixen tres trams en el volum de roba que s'ha d'entregar o mantenir a tots treballadors que aniran en funció del volum d'hores contractades (mitja anual) i sempre que s'hagi superat el període de prova inicial.

Els Clubs facilitaran als treballadors que iniciïn la seva relació laboral el següent material

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Personal de manteniment i neteja			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Peces màniga curta	2	3	4
Peces màniga llarga	1	1	2
Pantalons curts	1	2	2
Pantalons llargs	1	1	2
Calçat	1	1	2
Botes d'aigua	1	1	1
* Les botes d'aigua s'entregaran si son necessàries per desenvolupar la seva tasca.			
Personal d'atenció al client			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Peces màniga curta	1	1	2
Peces màniga llarga	1	1	2
Pantalons llargs	1	1	1
Dessuadora	1	1	1
* Aquest material sempre dependrà de la política de vestimenta del Club			
Tècnics de natació i socorristes			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Peces màniga curta	2	2	3
Pantalons curts	1	1	2
Tovallola	1	1	1
Casquets de bany	1	2	3
Banyadors	1	2	2
Xancletes	1	1	1
* Si és necessari per la realització de les seves tasques s'entregaran dos xiulets.			
* Per treballs a l'exterior a l'hivern s'entregaran uns pantalons llargs.			

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Entrenadors i ajudants			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Peces màniga curta	2	2	3
Pantalons curts	1	1	2
Motxilla	1	1	1
Dessuadora	1	1	2
Xancletes	1	1	1
Tècnics d'activitats dirigides (d'aigua i terra)			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Peces màniga curta	2	3	4
Pantalons curts/malles	1	2	2
Dessuadora	1	1	1
Tiquet calçat	1	1	2
* Els tècnics que facin activitats genèriques i també cycling tindran 2 T. Calçat.			
Tècnics de sala de fitness			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Peces màniga curta	1	2	3
Pantalons curts/malles	1	2	2
Dessuadora	1	1	1
Personal d'estètica, massatge o àrea termal			
Material	Fins a 10h	Entre 11h i 20h	Més de 20h
Bates	1	2	2
Peces màniga curta	1	1	2
Peces màniga llarga	1	1	2
Calçat	1	1	1

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Personal de Direcció, administració i relacions públiques i vigilància
* Si el Club exigeix uniformitat, la facilitarà.

Al personal que desenvolupi la seva tasca a l'exterior en èpoques d'hivern se'l proporcionarà un abric impermeable.

Al personal que desenvolupi la seva tasca a l'exterior en èpoques d'estiu se'l proporcionarà crema solar i gorres.

Al personal que efectui treballs en l'interior exposats a corrents d'aire o canvis de temperatura se li proveirà de dessuadora o polar en funció de les circumstàncies.

A causa de la diversitat de calçats emprats pels monitors d'Activitats Físiques i personal de fitness, com a compensació pel calçat, se'ls abonarà mitjançant un tiquet calçat anual, per l'import establert a l'annex 1.

Per als anys successius s'incrementarà de la mateixa forma i amb el mateix percentual en el qual s'incrementin els salaris.

L'entrega de la roba no serà acumulable en el cas de formar part de dos grups, excepte que existeixi un material específic vinculat a un departament concret que també anirà directament relacionat amb la proporcionalitat de les hores de contracte de cada secció.

La roba és renovarà en funció del deteriorament de la mateixa, quan el treballador tingui una necessitat ho demanarà al seu responsable que li farà entrega. Igualment, en el mes de juny, conjuntament amb la representació legal dels treballadors es durà a terme un revisió de les necessitats de roba dels treballadors per part dels responsables/coordinadors. La durabilitat de la roba seguirà un criteri lògic en funció de la tipologia, qualitat i ús.

Als treballadors eventuais contractats únicament per al període d'un trimestre, se'ls facilitarà l'equipament bàsic i necessari i un recanvi per desenvolupar el seu treball

El personal que realitzi manipulació de productes tòxics o realitzi treballs de risc, se'l dotarà dels mitjans de protecció adequats, tal i com indica la normativa vigent.

Així mateix, es dotarà als treballadors dels equips de protecció individual necessaris per desenvolupar la seva activitat de conformitat a la normativa aplicable.

El treballador estarà obligat a portar en tot moment la roba de treball reglamentària, i l'empresa i els treballadors vetllaran per què aquesta es porti de forma adequada (neta i no deteriorada).

L'empresa, adequarà un espai per a que el personal pugui canviar-se de roba, on hi hagi lavabo, armaris i dutxa, llevat en els casos que per impossibilitat de l'espai no es pugui habilitar el mateix. En aquest darrer supòsit, es podran utilitzar els espais comuns del Club.

Article 23

Gratificació per permanència

S'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència per a aquells treballadors amb una antiguitat mínima de 10 anys en l'empresa, el contracte dels quals s'extingeixi per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament declarat procedent, i que en l'any 2017 disposin de 57 anys d'edat, en el 2018 de 58 anys i en 2019 de 59 anys.

Aquesta gratificació, calculada d'acord amb els salaris vigents en l'esmentat moment, s'abonarà d'una sola vegada i es calcularà d'acord amb la següent escala

Amb més de 10 anys de servei en l'empresa: 1 mensualitat.

Amb més de 15 anys de servei en l'empresa: 2 mensualitats.

Amb més de 20 anys de servei en l'empresa: 3 mensualitats.

Amb més de 25 anys de servei en l'empresa: 4 mensualitats.

Capítol 4

Temps de treball

Article 24

Jornada de treball

La jornada anual serà de 1.784 hores de treball efectius. Per a la distribució de la jornada anual haurà de respectar-se en tots els casos els descansos setmanals, festius i períodes de vacances.

L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any la jornada de treball de conformitat amb la normativa vigent.

Les possibles modificacions d'horari per aplicació de la distribució irregular de la jornada s'hauran de preavisar al treballador amb una antelació mínima de 5 dies, tal com estableix l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors.

En jornades continuades superiors a 6 hores s'establirà un temps de descans, d'entrepà, de 20 minuts de durada, o de 10 minuts en jornades continuades de 4 a 6 hores, que tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

Els esmentats descansos s'hauran de realitzar de tal manera que sempre es garanteixi l'activitat del servei.

Article 25

Calendari laboral

En els últims dos mesos de cada any natural, prèvia consulta amb la representació dels treballadors, els Clubs afectats per aquest Conveni elaboraran el calendari de l'any següent, que regirà per als treballadors del Club, i que serà exposat als centres de treball.

Les jornades, els horaris i els dies de descans es concretaran mitjançant quadres horaris.

Cada Club aplicarà el sistema i els criteris que es detallen a continuació per assignar als treballadors els quadres esmentats en l'anterior punt i/o per cobrir horaris vacants o de nova creació:

El Club posarà en coneixement dels treballadors les seves necessitats de cobertura horària per confeccionar els quadres i la necessitat que tingui de cobrir horaris vacants o de nova creació. Per informar els treballadors podrà emprar els taulers d'anuncis de cada centre, el correu electrònic, la pàgina web del Club o a través de qualsevol altre mitjà que el Club tingui al seu abast, tot garantint l'accessibilitat a tots els possibles interessats. Així mateix informarà prèviament els representants dels treballadors dels temes anteriors.

El treballador comunicarà al Club la seva preferència o disposició per cobrir els horaris que desitgi, que sempre correspondrà a llocs del seu propi grup professional.

El Club en confeccionar els quadres valorarà les peticions dels treballadors, donant preferència a les necessitats de les treballadores víctimes de violència de gènere que necessitin adaptar o canviar el seu horari.

Article 26

Descans setmanal i festes

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal, de dos dies ininterromputs.

Els dies 25 de desembre i 1r gener seran dies festius a tots els efectes, no susceptibles de compensació ni retribució extraordinària. No obstant això, en els esmentats dies, s'haurà de garantir, si els clubs el necessiten, els serveis de manteniment i vigilància de les instal·lacions dels clubs.

L'establert en el paràgraf anterior no serà d'aplicació als clubs que tinguin fixades en les esmentades dates celebracions de competicions amb caràcter tradicional, o en aquells que de mutu acord amb els seus treballadors, decideixin celebrar-les o implantar-les.

Article 27

Treballs nocturns

El personal contractat per a la realització de treballs nocturns per la seva pròpia naturalesa, no meritirà el plus de nocturnitat conforme allò establert a l'Estatut dels treballadors (Reial Decret Legislatiu 2/2015).

El personal que doni servei, de manera totalment o parcial, en horari comprès entre les 22 i les 6 hores; acreditarà el dret a percebre un plus de nocturnitat del 25% sobre el preu corresponent a l'hora ordinària, segons els grups establerts a l'article 11 anterior.

L'esmentat plus es meritirà per hora efectivament treballada en horari comprès entre les 22 i les 6 hores.

El plus de nocturnitat que en aquest Conveni s'estableix no podrà ser absorbit ni compensat amb els complements personals.

Article 28

Hores extraordinàries

Les parts acorden tendir a la seva supressió com a mesura de foment de la creació de llocs de treball.

Sense perjudici de l'anterior, les que necessàriament hagin de realitzar-se seran preferentment compensades en temps de descans.

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

Les prolongacions de jornada realitzades en diumenges i dies festius oficials, es compensaran a raó d'una hora de prolongació per una hora i mitja de descans.

Les restants perllongacions seran compensades en temps equivalents: una hora de prolongació per una hora de descans.

Dins de les 80 hores extraordinàries anuals previstes a l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, s'estableixen 25 hores extraordinàries anuals de realització obligatòria pel personal, per necessitats organitzatives o de servei, peremptòries o imprevistes.

Les hores extraordinàries no compensades en temps de descans, es retribuïran tal com s'estableix a l'annex, segons siguin ordinàries, o realitzades en diumenge o dia festiu.

Article 29

Vacances

La durada de les vacances anuals serà de 22 dies laborals i mai inferior a 30 dies naturals per any complet treballat, a distribuir com a màxim en dos períodes de gaudi.

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

S'entendrà per dies laborals tots els dies naturals del període de gaudi de les vacances, excepte els corresponents al descans setmanal i dies festius oficials.

El període de vacances ho establiran els Clubs, prèvia informació als representants legals dels treballadors, en funció de les necessitats de cobertura de serveis, concedint-se el seu gaudi, preferentment, entre els mesos de maig a octubre. El còmput de l'inici de les vacances no podrà realitzar-se en dia festiu o el dia de descans setmanal del treballador.

Quan el període de vacances fixat al calendari coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància, o amb el període d'acumulació per lactància o el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, es tindrà el dret a gaudir de les vacances en dates diferents a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de la normativa li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural que correspongui.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que

CVE-DOGC-A-18064022-2018

assenyala el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

L'elecció dels torns de vacances es farà de forma rotativa, de manera que el treballador que elegeixi el torn en primer lloc un any, no ho farà el següent.

El personal amb fills al seu càrrec en edat escolar, tindrà prioritat en l'elecció del torn de vacances que coincideixi amb el període de vacances escolar.

Article 30

Permisos no retribuïts

Els permisos establerts a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors podran veure's ampliat en funció de les circumstàncies concurrents, quan el treballador hagi d'efectuar un desplaçament, que l'obligui a pernoctar.

Podran ampliar-se en un màxim de cinc dies de permís no retribuït, sent potestat de l'empresa la seva possible recuperació.

El gaudi d'aquests permisos requerirà avís previ i sol·licitud al club, que els concedirà sempre que les sol·licituds de gaudi, per a les mateixes dates, no excedeixin de la següent escala

Fins 25 treballadors en plantilla: 2 sol·licituds, sempre i quan es tracti de treballadors de diferents Departaments/àrees.

De 26 a 50 treballadors: 3 sol·licituds.

De 51 treballadors en endavant: 8 sol·licituds.

En cas d'acumulació de sol·licituds es concediran per ordre de petició.

Article 31

Permisos retribuïts

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

a) Naixement d'un fill: 4 dies si es produeix a la localitat de residència i 6 si té lloc fora d'ella, possibilitant-se que els dies puguin ser presos de forma discontinua dins dels 15 dies posteriors al fet causant.

b) En els permisos per mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, es possibilitarà que els dies puguin ser presos de forma discontinua dins dels 15 dies posteriors al fet causant.

c) S'estableix un permís retribuït, de 24 hores de durada, a favor de tots els treballadors contractats a temps complet, compresos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, per a assumptes propis. Per al personal eventual, o contractes a temps parcial s'aplicarà la proporció que resulti de la durada del seu contracte o de la seva jornada respectivament.

El gaudi de l'esmentat permís haurà de tenir lloc, necessàriament, dins de la jornada laboral del treballador.

El treballador que desitgi utilitzar l'esmentat permís haurà de sol·licitar-lo amb una antelació mínima de tres dies hàbils a la Direcció del Centre, a fi de possibilitar la seva substitució i no perjudicar l'organització del servei.

Quan el permís retribuït per a assumptes propis s'utilitzi per a visites mèdiques del propi treballador o dels seus ascendents o descendents, n'hi haurà prou amb un preavís mínim de 24 hores.

El Clubs concediran el gaudi d'aquest permís sempre que les sol·licituds, per a les mateixes dates, no excedeixin de la següent escala:

Fins 25 treballadors en plantilla: 2 sol·licituds, sempre i quan es tracti de treballadors de diferents Departaments/àrees.

De 26 a 50 treballadors: 3 sol·licituds amb un màxim d'una per àrea.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

De 51 treballadors en endavant: 8 sol·licituds amb un màxim d'una per àrea.

En cas d'acumulació de sol·licituds es concediran per ordre de petició.

En el supòsit de què a l'acabament de la relació laboral el treballador hagi gaudit de més hores de les que li corresponien, el Club podrà deduir de la liquidació el valor econòmic de les mateixes calculat a raó de l'hora ordinària.

d) Els treballadors per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions.

La dona, per la seva voluntat, expressada formalment anteriorment al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular el seu gaudi en 14 dies feiners a celebrar de forma interrompuda a continuació de l'alta per maternitat.

La durada d'aquests permisos s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de part o adopció múltiple de menors de 9 mesos. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb 7 dies d'antelació la data en la qual es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 32

Condicions més beneficioses

Es respectaran les condicions més beneficioses que poguessin existir en matèria de jornada, descansos, horaris i festius.

Article 33

Reducció de jornada per conciliació de la vida familiar

Conciliació vida familiar, igualtat i gènere

Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars

Els treballadors que tinguin al seu càrrec directe algun menor de 12 anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada i que no exerceixi una activitat retribuïda, podran flexibilitzar, fins a 1 hora del seu horari habitual d'entrada i de sortida a la feina, com alternativa a la reducció de jornada, sempre i quan hi hagi acord previ amb l'empresa tant pel que fa al gaudi d'aquesta flexibilitat horària, com a la seva concreció.

Reducció de jornada per cura de menor o discapacitat

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe 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 octau de la jornada i un màxim de la meitat de durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directe d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia greu no es pugui valdre pel seu compte, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Assetjament sexual

La direcció de les empreses i els representants dels treballadors vetllaran pel compliment del màxim respecte a la dignitat deguda al treballador/ora, tractant d'evitar i perseguint les situacions d'assetjament sexual, vexacions de qualsevol tipus i qualsevol altra conducta que vulneri els drets fonamentals protegits per la Constitució i la resta de l'ordenament jurídic. Aquestes conductes seran sancionades d'acord amb el que preveu l'article 56 en funció de la gravetat del fet.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Violència de gènere

L'empresa tindrà especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar a petició dels treballadors/ores que ho pateixin, els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004 sobre mesures de protecció integral contra la violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació de manera orientativa:

Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de treball

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o 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, mitjançant 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'empresa.

Canvi del centre de treball

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada abandonar el lloc de treball en la localitat 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'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, en els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Finalitzat aquest termini, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas decau l'obligació de reserva.

El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. Aquesta suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir dels sis mesos, llevat que les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix 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.

Extinció voluntària del contracte de treball

El contracte de treball s'extingirà per decisió de la treballadora que es vegi obligada abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

Es reconeix com a causa justificada les absències o faltes de puntualitat motivades per situacions físiques i psicològiques, degudament acreditades pels serveis socials d'atenció o de salut, segons escaigui.

No discriminació

Seràn nuls els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que suposin discriminacions directes o indirectes desfavorables en matèria de retribucions, jornada, formació, promoció i la resta de condicions laborals, per raó d'edat, discapacitat, sexe, origen, inclòs el racial o l'ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i els seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa. Així també seràn nul·les les decisions empresarials que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial en reclamació del compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat

Les representacions sindicals i empresarials, estan interessades en desenvolupar mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Això suposa un esforç dirigit a corregir situacions de desigualtat que de fet puguin donar-se per qualsevol causa i en particular per raó de gènere. El punt de partida serà tant l'ordenament jurídic en el seu conjunt com les orientacions de clar caràcter no discriminatori que en el present Conveni s'estableixen, com mesures per afavorir la igualtat de gènere.

Per l'exposat anteriorment i en la mesura que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, mesures que en la forma que a continuació es detalla, han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Per a la correcta elaboració i implantació dels Plans d'Igualtat en el si de les empreses es fixen els següents objectius:

A. Reforçar el paper de les empreses en el seu compromís i avenç en el desenvolupament de polítiques d'igualtat.

B. Fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals recolzant-se en un permanent recurs en el diàleg social.

Mètode de treball

Com a metodologia de treball en la negociació d'aquests plans d'igualtat, s'iniciarà una fase de diagnosi i avaluació de la igualtat existent amb motiu de gènere. La representació legal dels treballadors rebran de forma prèvia al diagnòstic informació objectiva en clau de gènere, i en relació a totes les qüestions que seran objecte de negociació, tant pel que fa a la negociació dels plans d'igualtat, com per avaluar l'aplicació de les mesures d'igualtat.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La Comissió d'Igualtat tindrà caràcter paritari, amb independència del nombre que aportï cada part a la reunió. Per part de la representació social els seus components es triaran d'entre els membres del Comitè d'empresa, en el nombre que es pacti i en absència de pacte la podran compondre parcialment o totalment el comitè d'empresa, no superant el nombre dels cinc membres. La Comissió d'Igualtat vetllarà pel bon funcionament i seguiment dels plans d'igualtat i accions que es deriven.

S'estableix que els plans d'igualtat tinguin una avaluació anual o quan s'estimi necessari per acord d'ambdues parts.

Criteris d'elaboració del Pla d'Igualtat

Els criteris d'elaboració del Pla d'Igualtat podran contemplar l'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i ocupacions en el que l'home o la dona estiguin subrepresentat/ada, en els diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació, formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajustos de plantilla, garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i que no existeixi cap tipus de discriminació en relació a la situació de les persones.

L'anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius, per tal de corregir possibles discriminacions.

Que en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals es garanteixin que tant l'avaluació com el propi Pla, prenguin en consideració la dimensió de gènere.

La recerca de la flexibilitat del temps de treball tenint en consideració, sempre que sigui possible, les situacions personals diverses, com pot ser a títol d'exemple, dependència sobrevinguda, assistència per a formació, etc.

La valoració del criteri de conciliació de la vida laboral i personal.

Informació sobre la Llei de violència de gènere.

La implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o assetjament per 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.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Article 34

Excedències per conciliació de la vida familiar

I. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

II. També tindran de dret a un període d'excedència no superior a dos anys els treballadors per atendre la cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda. Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, la durada d'aquesta es podrà prorrogar fins un màxim de dos anys amb dret a reserva del seu lloc de treball, per atendre familiars de primer grau de consanguinitat.

III. Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa també podrà ser concedida una excedència per un període màxim d'un any, a un treballador que hagi d'atendre la cura directe d'un familiar, fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se pel mateix i malgrat desenvolupar activitat retribuïda, es trobi, en situació de l'IT com a conseqüència de les raons abans expressades. Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, la durada d'aquesta es podrà prorrogar fins un màxim de dos anys amb dret a reserva del seu lloc de treball.

IV. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, les empreses podran limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de les empreses.

V. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

VI. En els casos contemplats en els apartats anteriors d'aquest article, que el treballador romangui en situació d'excedència, l'esmentat període serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per les empreses signants del present Conveni, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant els dos primers anys tindran dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut l'esmentat període, la reserva quedarà referida a un lloc de treball en el seu mateix grup professional.

Capítol 5

Jubilació

Article 35

Jubilació

I. Jubilació parcial: en matèria de jubilació parcial s'estarà allò que es determini normativament en cada moment

a) Pel Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social i l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors podran sol·licitar del Club la jubilació parcial amb la reducció de la jornada en els límits legalment previstos, quan reuneixin els requisits establerts i, especialment, el de l'edat que no podrà ser inferior a la legalment establerta en cada moment per accedir a aquesta situació.

b) La sol·licitud s'ha de remetre al Club amb una antelació mínima de 3 mesos a la data prevista de jubilació parcial. El Club estudiarà la sol·licitud i donarà resposta en un termini màxim de 30 dies.

c) El temps de la jornada de treball que correspongui s'acumularà per a la seva realització a jornada completa en els mesos immediatament següents a la jubilació parcial, sense perjudici que el treballador i el Club arribin a un acord diferent respecte a la forma (a temps parcial o a temps complet) i dates o períodes en què haurà de realitzar-se la prestació de serveis corresponents a la jornada parcial.

d) Fins que el treballador jubilat parcialment accedeixi a la jubilació completa o com a mínim fins que arribi a l'edat ordinària de jubilació el Club haurà de mantenir un nou contracte de relleu segons l'establert a l'article 12.7 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 6

Beneficis socials

Article 36

Ajut familiar

Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills discapacitats, en els termes en els quals ho entén la Seguretat Social, percebran, en concepte d'ajut familiar, la quantitat mensual que figura a l'annex, per fill discapacitat, per quinze pagues. Aquest benefici s'ha d'abonar a partir de l'acreditació i notificació per part del treballador a l'empresa de la situació de minusvalidesa del seu fill.

Cas que el pare i la mare treballin en el mateix club, només un d'ells percebrà l'ajut.

Article 37

Seguretat i salut laboral

Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

En el compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent. El conjunt de proves que hagin de realitzar-se s'informaran al si del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) o s'escoltarà a la representació dels treballadors en absència d'aquest i el Servei de Prevenció que realitzi la vigilància de la salut. Per la qual cosa s'informarà el CSS anualment mitjançant document de caràcter epidemiològic dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim s'hauran d'incloure seran el de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de dades dels treballadors /es de conformitat amb el que estableix l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

a. Avaluació de riscos

L'empresari haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagin de exercir-los.

L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, s'ha de sotmetre a consideració i es revisarà, si fos necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

b. Pla de prevenció

La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

c. Vigilància de la salut

La vigilància de la salut es regirà pels principis de pertinència, proporcionalitat i amb finalitat estrictament preventiva.

Els treballadors/ores, abans de sotmetre's a la vigilància de la salut, han d'estar informats dels objectius i els continguts d'aquesta, així com requerir-los el consentiment informat. Es lliurarà còpia dels resultats dels reconeixements mèdics particulars als treballadors/es que s'hagin sotmès als mateixos.

Als treballadors/ores que realitzin les seves funcions permanentment amb productes tòxics i a aquells que el seu treball a desenvolupar exigeixi una atenció permanent a terminals d'ordinadors o pantalles de visualització, se'ls sotmetrà a reconeixements mèdics d'acord amb les normes específiques de Seguretat i Salut en aquests llocs de treball. Es lliurarà còpia dels resultats al treballador/ora afectat.

La vigilància de la salut es desenvoluparà aplicant els protocols mèdics publicats pel Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, amb exàmens de salut específics dirigits a un compliment adequat de la normativa vigent en aquesta matèria.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

En aquest cas s'aplicaran els protocols mèdics en funció dels riscos detectats en el sector, havent d'adoptar-los en funció dels resultats de l'avaluació de riscos i les característiques i circumstàncies del treballador.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el treballador doni el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només se n'exceptuen, amb l'informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així ho estableixi una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La vigilància de la salut individual es practicarà amb la periodicitat que s'estableixin als protocols mèdics o d'acord amb la freqüència que correspongui a col·lectius de risc establerta en els protocols mèdics, o anualment si així ho acorda l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat i la dignitat del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Prevenció davant riscos relacionats amb agents químics

En primer lloc s'hauran de tenir en compte els valors límits ambientals. Per realitzar el mesurament d'aquests valors totes les instal·lacions disposaran d'un mesurador de temperatura i humitat relativa degudament homologat amb la ISO 9001. Així mateix aquest equip ha de ser calibrat, almenys, un cop l'any.

L'avaluació dels riscos derivats de l'exposició per inhalació a un agent químic perillós ha d'incloure el mesurament de les traccions de l'agent en l'aire, a la zona de respiració del treballador, i la seva posterior comparació amb el valor límit ambiental que correspongui.

A la vista dels resultats de l'avaluació, l'empresari ha d'adoptar mesures tècniques i organitzatives necessàries per protegir els treballadors davant aquests riscos a través d'un Pla de prevenció.

De conformitat amb els articles 18 i 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresari ha de garantir que els treballadors i els representants dels treballadors rebin una formació i informació adequada sobre els riscos derivats de la presència d'agents químics en el lloc de treball.

Tots els recipients i conduccions utilitzats per als agents químics perillosos, han d'estar degudament senyalitzats. La informació de l'etiqueta haurà de contemplar el nom o fórmula de la substància o preparat perillós i detalls sobre el risc.

Quan la depuració de l'aigua en piscines es faci per procediments que impliquin la utilització del clor o els seus derivats, s'estarà a la normativa legal vigent en la matèria.

Protecció a la maternitat

L'avaluació dels riscos haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i la lactància, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no realització de treballs nocturns o de treball a torns.

Quan l'adaptació no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge que en el règim de la Seguretat Social aplicable assisteix facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc. Si no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup professional equivalent, tot i que conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen. Tot això també serà d'aplicació al període de lactància.

En cas que no existís cap lloc de treball o funció compatible amb l'estat de la treballadora, aquesta passarà a

CVE-DOGC-A-18064022-2018

una situació de suspensió del contracte de treball amb dret a una prestació econòmica per risc durant l'embaràs. En el supòsit de risc durant l'embaràs, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Article 38

Assegurança d'accidents

Els clubs de natació de Catalunya contractaran, amb una companyia asseguradora de la seva elecció, una pòlissa d'assegurança amb una cobertura de 30.000 euros per persona que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, resultants d'accident de treball sofert pels seus treballadors. Tindrà caràcter de beneficiari el propi assegurat, aquelles persones que ell designi i en el seu defecte, els hereus legals.

Capítol 7

Contractació, mobilitat funcional i cessacions

Article 39

Forma de contracte

L'admissió de treballadors en les empreses, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, es realitzarà mitjançant contracte formalitzat per escrit.

Igualment es formalitzaran per escrit les comunicacions de prolongació, ampliació o pròrroga dels contractes temporals.

Article 40

Condicions generals d'ingrés

L'ingrés al treball podrà realitzar-se de conformitat amb qualsevol de les modalitats regulades a l'Estatut dels treballadors, disposicions de desenvolupament i altres disposicions legals vigents en cada moment.

Article 41

Proves d'aptitud

Les empreses, prèviament a l'ingrés dels treballadors, podran realitzar les proves de selecció, pràctiques psicotècniques i mèdiques que considerin necessàries per comprovar si el seu estat físic, grau d'aptitud i preparació són els adequats per al grup professional i el lloc de treball que vagin a exercir.

Article 42

Període de prova

42.1 Podrà concertar-se per escrit un període de prova que, en cap cas, no podrà excedir de:

Grups 1 i 2: 3 mesos.

Grups 3 i 4: 2 mesos.

Grup 5: 1 mes.

Durant el període de prova el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponguin al grup professional i a lloc de treball que desenvolupi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de l'extinció de la relació laboral. Aquesta podrà instar-se, durant el transcurs de l'esmentat període, per qualsevol de les parts sense necessitat d'al·legar cap causa, amb la condició que es comuniqui per escrit, fent constar com a causa de

CVE-DOGC-A-18064022-2018

l'extinció de la relació laboral el no superar el període de prova.

42.2. La situació d'incapacitat temporal que afecti el treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput, reprenent-se a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

Article 43

Característiques generals dels contractes i del personal

Es podran utilitzar totes les modalitats contractuals previstes legalment, tinguin aquestes caràcter indefinit com a temporal, si bé amb l'interès d'impulsar la promoció de l'ocupació als diferents sectors d'activitat, les empreses atorgaran prioritat a l'estabilitat en l'ocupació, de manera que les necessitats permanents de les mateixes tendiran a ser cobertes per treballadors/ores amb contracte indefinit i només quan existeixi alguna de les causes conjunturals, legalment establertes, serà procedent la contractació temporal.

Pel que respecta a la promoció de la conversió d'ocupació temporal en ocupació estable, s'estarà al que estableixi la norma legal en cada moment, podent utilitzar-se totes aquelles modalitats de foment de la contractació indefinida establertes.

El personal de les empreses vinculades per aquest Conveni podrà tenir la següent consideració segons la permanència en el servei de les mateixes

Fixes o indefinits (treballadors que presten els seus serveis de forma permanent per a l'empresa que els contracta tant sigui a jornada completa com temps parcial).

Fixes discontinus (treballadors que presten els seus serveis de forma permanent per a l'empresa que els contracta per realitzar treballs que no es repeteixen en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'Empresa).

Temporals o de durada determinada (treballadors a jornada completa o a temps parcial que prestin els seus serveis sota qualsevol modalitat contractual que no sigui de caràcter indefinit).

Igualment, es podrà celebrar qualsevol altre modalitat de contracte de treball que es trobi recollida en la legislació laboral vigent en cada moment.

En funció de les especials característiques de l'activitat d'aquest sector, tant pel que representa el treball a desenvolupar com en relació amb les persones que el porten a la pràctica, les parts entenen convenient assenyalar la importància de la contractació a temps parcial per al conjunt del sector.

Article 44

Contracte per obra o servei determinat

Les parts que subscriuen el present Conveni, amb la finalitat de facilitar a les empreses del sector la utilització de les modalitats de contractació previstes en la legislació vigent, acorden concretar i desenvolupar les tasques que dins de les mateixes, seran objecte de formalització de contractes d'obra o servei determinat.

En aquest sentit, es podran subscriure contractes d'aquesta naturalesa quan la legislació ho permeti, entenent que aquests es poden formalitzar quan la prestació dels serveis del treballador consisteixi en algunes de les tasques que a continuació es detallen, en tenir les mateixes autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat habitual de les empreses que es tracti.

Realitzar activitats físic-esportives que no perdurin en el temps, tals com, campionats, demostracions esportives, competicions oficials o competicions pròpies de l'empresa etc., es desenvolupin les mateixes tant dins del centre de treball de l'empresa com fora del mateix.

Realitzar activitats, concretes i específiques, no habituals anteriorment, de durada incerta, tals com, per exemple, classes de ioga, flamenc, ball, etc.

Realitzar activitats que no perdurin en el temps, tals com a estudis de mercat, realització d'enquestes, buzoneos o lliuraments de fullets promocionals.

Realitzar activitats de natació escolar. En aquest supòsit, el 2n contracte que es formalitzi amb el mateix treballador haurà de ser indefinit.

A l'acabament del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització establerta en cada moment per

la legislació vigent.

Article 45

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

Donades les especials característiques d'aquest sector i resultant freqüent l'existència de períodes en la qual s'acumulen les tasques o es dona un major nombre de demanda en la prestació dels serveis, les empreses podran contractar sota aquesta modalitat de contracte de treball als seus treballadors, tenint el mateix una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18, quedant sotmesos aquests contractes a una sola pròrroga si es formalitzen per una durada menor a la del termini màxim establert.

A l'acabament del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització establerta en cada moment per la legislació vigent.

Article 46

Contracte d'interinitat

Quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de substitució.

Article 47

Contractes formatius

Contracte en pràctiques

Es podrà subscriure amb qui estigui en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis, d'acord amb les regles següents:

- a. El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats.
- b. La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de dos anys.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

- c. Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.

Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior a dos anys, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.

Els títols de grau, màster i, si s'escau, doctorat, corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte en pràctiques el treballador estigui ja en possessió del títol superior que es tracti.

- d. El període de prova no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que estan en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

- e. La retribució del treballador serà del 60 o el 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en Conveni per un treballador que ocupi el mateix o equivalent lloc de treball.

- f. Si al terme del contracte el treballador continua a l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a efecte d'antiguitat a l'empresa.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

CVE-DOGC-A-18064022-2018

Tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte de formació i l'aprenentatge es regirà per les regles següents i en allò no regulat de manera expressa pel Conveni es regirà pel que disposa la normativa legal aplicable:

a. Es podrà celebrar amb treballadors majors de setze i menors de 25 anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu. Així mateix, fins que la taxa d'atur estatal no es situï per sota del 15% podran realitzar-se contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors menors de 30 anys, sense que sigui aplicable el límit d'edat esmentat.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat.

b. La durada mínima del contracte serà d'un any i la màxima de tres.

En el cas que el contracte s'hagués concertat per una duració inferior a l'establerta anteriorment podrà prorrogar-se mitjançant acord d'ambdues parts, fins a dues vegades, sense que la duració de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir de la seva durada màxima.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompren el còmput de la durada del contracte.

c. Un cop acabada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa per a la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte, però sí per a una diferent.

No es poden subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat ocupat anteriorment pel treballador en la mateixa empresa per temps superior a dotze mesos.

d. El treballador ha de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a què es refereix la disposició addicional cinquena de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la formació Professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també podrà rebre aquesta formació en la pròpia empresa quan aquesta disposés de les instal·lacions i el personal adequats als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional, sense perjudici de la necessitat, si s'escau, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada.

L'activitat laboral exercida pel treballador a l'empresa haurà d'estar relacionada amb les activitats formatives. La realització d'aquesta formació haurà de justificar-se a la finalització del contracte.

e. El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75%, durant el primer any, o al 85%, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el Conveni. Els treballadors no poden fer hores extraordinàries, llevat les degudes a força major. Tampoc poden fer treballs nocturns ni treball a torns.

f. La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixarà en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 48

Mobilitat funcional

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

Contra la negativa del club, i previ informe del Comitè d'empresa, o en el seu cas dels delegats de personal, podrà reclamar davant de la jurisdicció social.

Quan s'exerceixin funcions de nivell professional superior, però no sigui procedent legalment o

CVE-DOGC-A-18064022-2018

convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre el salari de grup que tingui reconegut, i el que correspongui a la funció que efectivament realitzi.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat, el club precisés destinar un treballador a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint el treballador la retribució i tots els altres drets derivats del seu grup professional; i comunicant-ho als representants legals dels treballadors.

Article 49

Preavisos per cessació

Els treballadors que decideixin extingir la seva relació laboral de forma voluntària ho hauran de notificar per escrit a l'empresa amb una antelació mínima a la data de la seva efectivitat i segons grup professional de:

Grups 1 i 2: 2 mesos.

Grups 3 i 4: 1 mes.

Grup 5: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavís.

Capítol 8

Drets sindicals

Article 50

Dels representants dels treballadors

S'entendrà per representants dels treballadors als Comitès d'empresa o delegats de personal i als delegats sindicals de la Secció sindical d'empresa, que tindran les facultats, drets i obligacions assenyalats per als mateixos per la Llei Orgànica de llibertat sindical, Estatut dels treballadors i el propi Conveni col·lectiu.

Article 51

Comitè intercentres

Aquelles empreses amb dos o més centres de treball i que en total superin els 200 treballadors podran constituir un Comitè intercentres.

A aquests efectes, els membres dels diferents Comitès de centre o Delegats de personal, designaran d'entre els seus components a qui els hauran de representar en el Comitè intercentres que es constitueixi per debatre els diferents problemes derivats de l'aplicació del present Conveni que, per transcendir al centre de treball, hagin de ser tractats amb caràcter general a nivell de tota l'Empresa.

L'esmentat Comitè intercentres estarà compost per nou membres que hauran de guardar en cada moment la proporcionalitat deguda respecte als resultats de les eleccions sindicals de l'Empresa.

Les despeses que s'originin com a conseqüència de les reunions del Comitè intercentres en aquelles empreses en les quals estiguin constituïts seran abonades per aquestes en la forma que s'acordi entre la Direcció i els representants dels treballadors.

Article 52

De les organitzacions sindicals

Les parts signants ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids, i es reconeixen així mateix com a tals, en

CVE-DOGC-A-18064022-2018

ordre a instrumentar a través de les seves organitzacions unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i tendent a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes se suscitin.

Seràn nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels Convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 53

Delegats sindicals

1. Les Seccions sindicals que legalment es constitueixin, estaran representades, a tots els efectes, pels delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats en l'empresa.

El nombre de delegats sindicals que corresponguin i el seu crèdit horari, estarà al dispostat a l'article 10 de la LOLS, aplicant per a això el nombre total de la plantilla de l'Empresa.

El Sindicat legalment constituït, comunicarà per escrit a la Direcció de l'Empresa la persona o persones que exerciran les funcions pròpies de Delegat sindical.

2. Funcions dels Delegats sindicals:

2.1. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa, i dels afiliats del mateix en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i la Direcció de l'empresa.

2.2. Assistir a les reunions dels Comitès d'empresa i del Comitè de seguretat i salut, amb veu i sense vot.

2.3. Tindrà accés a la mateixa informació i documentació que l'Empresa hagi de posar a disposició del Comitè d'empresa d'acord amb el regulat a través de la Llei, estant obligats a guardar sigil professional en les matèries en les quals legalment procedeixi.

Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i el Conveni col·lectiu, als membres del Comitè d'empresa.

2.4. Seran sentits per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i als afiliats al Sindicat en particular.

Article 54

Garanties sindicals

1. Quan un membre del Comitè d'empresa o Delegat de personal o sindical hagi esgotat el seu crèdit personal podrà acumular el d'altres membres del seu mateix Comitè o sindicat per al mateix període, amb autorització expressa d'aquests, posant-lo en coneixement previ de la direcció de l'empresa.

L'exercici de l'acumulació horària abans esmentada no suposarà menyscapte o cap minva de tots els seus drets reconeguts o que es reconeguin col·lectivament, en el transcurs del seu exercici, als del seu mateix grup o nivell.

2. Les hores invertides en les reunions de la Comissió negociadora del present Conveni o de la Comissió mixta paritària, el Comitè de Seguretat i Salut, així com aquelles noves que de mutu acord es poguessin constituir, seran a càrrec de l'empresa, no sent computables com a part del crèdit horari establert en la Llei o al present Conveni. Igualment no serà computable el temps d'assistència a reunions convocades per la direcció de l'empresa.

Capítol 9

Codi de conducta laboral

Article 55

Principis generals

CVE-DOGC-A-18064022-2018

El present Acord sobre Codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen als articles següents.

Correspon a l'Empresa en ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord.

Es considera assetjament sexual a tot tipus d'agressions verbals i/o físiques sofertes per qualsevol treballador o treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins dels mateixos o en el compliment d'algun servei, quan tals agressions vinguin del propi empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador/treballadora a què, sent o no aliè a l'empresa, es trobi realitzant algun tipus de servei en la mateixa i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona, considerant-se constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador o treballadora, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com causa o com objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador o la treballadora.

L'empresa garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció de tals actituds, considerant l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si, quedant reservat el dret, per part de la persona afectada, en cas d'acudir a la via de protecció penal.

Article 56

Classificació de faltes

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en consideració a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, de tal manera que sumin tres faltes en un mes o dos quan el retard sigui superior a 15 minuts en l'esmentat període.
2. No comunicar amb suficient antelació l'absència al treball per motius justificats llevat que s'acrediti la impossibilitat d'haver-la efectuat.
3. Faltar un dia de treball sense l'autorització deguda o causa justificada.
4. Absentar-se del lloc de treball durant la realització del mateix sense justificar, per temps breu i sense majors conseqüències.
5. Petites distraccions en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.
6. Les discussions, sempre que no sigui en presència de públic, amb altres treballadors dins de l'empresa.
7. Falta de neteja i netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguda.

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents

L'Empresa comunicarà als representants legals dels treballadors les faltes greus que s'imposin.

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o firmant per ell.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

3. La inassistència al treball durant dos dies sense la deguda autorització o causa justificada.
4. La desobediència a la Direcció de l'Empresa, als qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ell com dels seus companys, o atempti contra la legislació vigent. Si la desobediència fos reiterada o impliqués trencament manifest de la disciplina en el treball o se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, així com, negar-se a usar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
6. Distracció important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
7. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
10. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents

L'Empresa comunicarà als representants legals dels treballadors les faltes molt greus que s'imposin.

1. Faltar més de dos dies al treball sense l'autorització deguda o causa justificada en una setmana.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona dins de la jornada laboral i/o dins de les instal·lacions sense expressa autorització de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
5. La imprudència o 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 seus companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
6. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa a la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients.
7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes voluntàriament o negligentment en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
8. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
9. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball.
10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
11. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.
12. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als Caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats o als seus familiars.
13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta referida és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
14. La persecució psicològica o moral que promogui un superior jeràrquic o un company de treball a través d'accions o omissions al centre de treball.

CVE-DOGC-A-18064022-2018

15. La continuada i habitual falta de neteja i netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera, havent intervingut sanció per escrit.

Article 57

Règim de sancions

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment tindrà lloc en un període màxim de 30 dies a partir de la data de notificació.

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents

I. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins tres dies.

II. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de tres a trenta dies.

III. Per faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou de trenta-un dies a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball o acomiadament en els supòsits en els quals la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 58

Prescripció de les faltes

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 59

Normalització lingüística

En els clubs, tots els acords o avisos hauran de ser redactats en llengua catalana. No obstant això, si fos convenient per a la correcta comprensió dels treballadors, es redactaran també en llengua castellana.

Els treballadors i els clubs tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en els clubs, sense cap tipus de limitació o restricció.

En els clubs que ocupin més de 50 treballadors, i en aquells on els representants dels treballadors i dels clubs ho considerin oportú, es crearà una Comissió de normalització lingüística, que tindrà com a finalitat velar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en les activitats del club.

Capítol 10

Article 60

Solució extrajudicial de conflictes. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que puguessin

CVE-DOGC-A-18064022-2018

suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, als efectes de l'establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

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

Conciliació, a través de 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 de la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en l'esmentada matèria.

Capítol 11

Clàusula de desvinculació

Article 61

Segons allò establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents

- a. Jornada de treball.
- b. Horari i distribució del temps de treball.
- c. Règim de treball a torns.
- d. Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e. Sistema de treball i rendiment.
- f. Funcions, quan superin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut.
- g. Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals dels treballadors en l'empresa que tindrà una duració màxima de 15 dies, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

L'empresa haurà de facilitar a la representació legal dels treballadors tota la documentació que acrediti els motius pels quals es sol·licita aquesta inaplicació i més concretament la memòria explicativa de les causes econòmiques, tecnològiques, organitzatives o productives que motiven la sol·licitud, conjuntament amb la documentació pertinent.

En les empreses en les que no es disposi de representació legal dels treballadors, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest Conveni els que assumiran la representació dels treballadors o, a elecció dels treballadors afectats, una Comissió triada democràticament per aquests conforme a la legislació vigent.

En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'Acord en el termini de cinc dies hàbils a la Comissió paritària del Conveni i a l'Autoritat aboral.

En cas de desacord, un cop finalitzat el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància fos comunicada. En cas de persistir el desacord després de la finalització del tràmit davant de la Comissió paritària, es generalitzarà com a forma àgil i eficient de solució del conflicte, les propostes mediadores des de la mediació inicial en el TLC i afavorint la solució arbitral un cop finalitzada la mediació sense acord. En aquest sentit, l'arbitratge seria delegat pel propi Tribunal Laboral de Catalunya en conflictes que no tinguin caràcter jurídic.

Durant tot aquest procediment, no es farà efectiva la inaplicació.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar

CVE-DOGC-A-18064022-2018

a les persones treballadores de l'empresa, i la vigència de la inaplicació, la qual no podrà perllongant-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni en l'empresa, ni tampoc més enllà de la desaparició de les causes que van generar la inaplicació del mateix.

Capítol 12

Formació

Article 62

Formació professional per a l'ocupació

Les organitzacions signants del present Conveni consideren la Formació Professional per a l'Ocupació com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat i productivitat de les empreses, en proporcionar als treballadors els coneixements i les pràctiques adequades a les competències professionals requerides en el marc de un procés d'aprenentatge permanent.

Per això manifesten la seva voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent en cada moment ajustant les previsions d'aquesta normativa a les singularitats del sector d'activitat esportiva i d'oci. Així mateix, entenen que totes les empreses tenen la responsabilitat de fomentar i facilitar la formació adequada als seus treballadors amb criteris d'idoneïtat i caràcter universal en cada moment.

Igualment es comprometen a promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.

Article 63

Accions formatives

Formació programada per les empreses

1. Amb caràcter general les empreses podran organitzar accions formatives amb caràcter gratuït, en els termes i segons el procediment que preveu la normativa legal vigent en cada moment, dirigides a l'adquisició i millora de les competències i qualificacions professionals, així com de la promoció i desenvolupament professional dels treballadors i la millora de la competitivitat de les empreses.

Es garantirà el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la incorporació a la formació de treballadors amb major dificultat d'accés a la mateixa. En la seva virtut, les accions de formació podran incloure accions positives respecte a l'accés a la formació de treballadors pertanyents a determinats col·lectius.

2. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entén complert en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que l'empresa hagi d'impartir obligatòriament a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis.

3. En relació al crèdit disponible per a la formació, la representació legal dels treballadors podrà proposar accions formatives que hauran d'estar relacionades sempre amb l'activitat de l'empresa, les quals, sempre que es consideri oportú, es podran incloure en el Pla formatiu de l'empresa. La participació dels treballadors en les mateixes es realitzarà fora de la jornada laboral.

4. Les accions formatives programades per les empreses respondran a les necessitats formatives reals, immediates i específiques d'aquelles i dels seus treballadors. Aquestes accions es desenvoluparan amb la flexibilitat necessària en els continguts i el moment de la seva impartició per atendre les necessitats formatives de l'empresa de manera àgil i ajustar les competències dels seus treballadors als requeriments canviants.

5. L'empresa valorarà, quan les necessitats dels serveis i l'organització del treball ho permetin, la realització de les accions formatives que, sense cap cost per a ella, puguin aprovar les administracions públiques competents per al sector de l'activitat esportiva i de lleure.

6. Les empreses, a petició del treballador o dels representants legals d'aquests, aportaran la documentació i

CVE-DOGC-A-18064022-2018

informes necessaris perquè aquests últims puguin dur a terme la sol·licitud del reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral, segons estableix el Reial decret 1224/2009 de 17 de juliol o normativa que el desenvolupi.

7. Les accions de formació que es desenvolupin a les empreses han de ser sotmeses a informació de la representació legal dels treballadors en els termes i segons el procediment establert en l'article 15 del Reial decret 395/2007, de 23 de març. En conformitat amb el citat article l'empresa haurà d'aportar, com a mínim, la següent informació:

Denominació i descripció de les accions que es vulguin desenvolupar i objectius.

Col·lectius destinataris i nombre de participants per accions.

Calendari previst d'execució.

Mitjans pedagògics.

Criteris de selecció dels participants.

Lloc previst d'impartició de les accions formatives.

Balanç de les accions formatives desenvolupades en l'exercici precedent.

Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini de 15 dies des de la recepció de la documentació anteriorment indicada.

Si sorgeixen discrepàncies respecte al contingut del pla de formació, s'obrirà un termini de 15 dies a efectes de dilucidar aquestes entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors.

Quan la formació desenvolupada a l'empresa estigui finançada, de conformitat amb el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació, l'execució de les accions formatives i la seva corresponent bonificació només es pot iniciar una vegada hagin transcorregut els terminis totals indicats anteriorment. Així mateix les accions formatives es poden iniciar transcorreguts 15 dies des de la recepció per la representació legal dels treballadors de la documentació referida anteriorment, sense que aquesta representació legal dels treballadors hagi emès l'informe corresponent.

En cas de desacord, les discrepàncies s'examinaran per la Comissió paritària corresponent per tal d'intervenir sobre aquelles.

En l'aplicació d'aquest article es tindrà en compte la resta de qüestions establertes en l'article 15 del Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

Article 64

Permisos individuals de formació

Els treballadors afectats pel present Conveni podran sol·licitar permisos individuals de formació en els termes que determina el Reial decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació i les normes que el pugui substituir o desenvolupar, per tal de facilitar la formació reconeguda per una titulació oficial, inclosa la corresponent als títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions professionals, per tal d'afavorir el desenvolupament professional i personal als treballadors que pretenguin millorar la seva capacitat personal i professional, sense costos per a les empreses on presten els seus serveis.

La petició del permís individual es contestarà per l'empresa al treballador en el termini dels 15 dies següents a aquell en què s'hagi realitzat la petició. La denegació de l'autorització del permís per part de l'empresa haurà d'estar motivada per raons organitzatives o de producció, comunicant-ho al treballador i als representants dels treballadors a l'empresa.

Així mateix, de conformitat amb l'article 12.3 del RD 395/2007, del 23 de març, es podran utilitzar aquests permisos per a l'accés als processos de reconeixement, avaluació i acreditació de les competències adquirides a través de l'experiència laboral o altres aprenentatges formals o informals.

Disposicions addicionals

Primera

Les parts signants del present Conveni acorden que es reuniran per regular una clàusula de subrogació.

Segona

Es reconeixen els mateixos drets que el Conveni regula per als cònjuges, a les persones que no havent-se casat, convisquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació legal vigent.

Annex I**Taules salarials per a l'any 2017**

Grup professional; S=salari; PD= plus diumenge (art. 17); PHF= plus hora festiu (art. 18); HEO= hora extraordinària (art. 28); HEF= hora extra festiva (art. 28); CM/FD= complement mensual fill discapacitat (art. 36).

G	S	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD
Grup 1	1.261,91	11,86	11,61	14,86	16,25	92,91
Grup 2	1.162,53	11,86	11,61	14,86	16,25	92,91
Grup 3	947,53	11,86	11,61	14,86	16,25	92,91
Grup 4	907,21	11,86	11,61	12,08	14,43	92,91
Grup 5	866,88	11,86	11,61	12,08	14,43	92,91

Tiquet calçat (article 22): 73,19 €.

(18.064.022)