

RESOLUCIÓ de 27 de novembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Club Natació Sabadell per al període 22.06.2018-31.12.2023 (codi de Conveni núm. 08009142011996)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Natació Sabadell, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juny de 2018, i de conformitat 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.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Natació Sabadell per al període 22.06.2018-31.12.2023 (codi de Conveni núm. 08009142011996) al Registre de Convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CLUB NATACIÓ SABADELL PER AL PERÍODE 22.06.2018-31.12.2023

Capítol I Normes de configuració del Conveni

Article 1. Representació patronal i sindical

Aquest Conveni està pactat:

D'una part, pel president i representants de la Junta Directiva del Club Natació Sabadell. De l'altra part, pels representants legals dels treballadors i treballadores del Club Natació Sabadell (Comitè d'Empresa).

Ambdues parts es reconeixen mútuament i estan legitimades per concertar aquest Conveni col·lectiu.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest Conveni regula les condicions de treball de tots els treballadors/es del Club Natació Sabadell, tret de les desenvolupades pels tècnics i esportistes que mantenen amb el Club una relació laboral de caràcter especial de les establertes a l'article 2.1 del TRLET i les desenvolupades pel personal de l'escola Santa Clara.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta a tot el personal especificat a l'article segon en tots els centres de treball del Club Natació Sabadell existents.

Article 4. Àmbit personal

Les condicions de treball que aquí es regulen afecten a tots els treballadors/es contractats pel Club Nació Sabadell, excepte les dels col·lectius exclosos a l'article 2, amb independència de la modalitat del contracte laboral, ja sigui fix o eventual.

Article 5. Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor, independentment de quan se'n faci la publicació oficial, en el moment que sigui signat per les parts negociadores, amb l'excepció dels articles en que es determini expressament una altra data, i mantindrà la seva vigència fins el 31 de desembre de 2023. Únicament és aplicable al personal que es trobi en actiu al Club.

Article 6. Denúncia i revisió

La denúncia d'aquest Conveni, on es proposa la iniciació, la revisió o la pròrroga, pot fer-se amb una antelació mínima de 2 mesos per qualsevol de les parts que l'hagin signat mitjançant escrit dirigit a l'altra part negociadora que el va subscriure i a l'organisme administratiu competent.

En un termini màxim de 3 mesos des de la presentació de la denúncia s'ha de lluirar una plataforma sobre els punts que cal deliberar. Les deliberacions s'han d'iniciar al mes a partir de la presentació de la plataforma del Conveni.

Són d'aplicació les clàusules normatives del Conveni mentre no s'arribi a un acord definitiu sobre aquest.

Si les negociacions es prorroguen per un termini que excedeix els 7 mesos, s'ha d'entendre que aquest queda prorrogat fins que acabin les negociacions.

Aquest Conveni col·lectiu pot ser prorrogat expressament o tacitament. S'entindrà prorrogat tacitament, per períodes anuals, si no hi ha avís de denúncia formulat per qualsevol de les parts almenys amb 2 mesos d'antelació a la finalització de la seva vigència o de la pròrroga en curs.

Així mateix, en cadascuna de les presumpcions pròrrogues i amb efectes de primers de l'any de què es tracti, l'increment salarial que s'aplicarà serà el corresponent a l'IPC de Catalunya de l'any anterior.

Article 7. Garantia ad personam

S'han de respectar les situacions personals que, en conjunt, són més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora considerada en còmput anual que l'empresa concedeixi als/a les treballadors/es.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de l'aplicació pràctica, han de ser considerades globalment.

En el supòsit que la jurisdicció competent, d'acord amb les seves facultats, anul·li o invalidi algun pacte d'aquest Conveni, les parts negociadores han de considerar si la resta del text aprovat és vàlid per si sol o si cal fer-ne una nova negociació total o parcial. Si es produeix aquest supòsit, les parts signatàries es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la resolució ferma corresponent per resoldre el problema plantejat.

Article 9. Comissió Paritària

Es constitueix la Comissió Paritària que té la funció d'interpretar aquest Conveni pel que fa a les divergències que sobre el seu contingut es produeixin. Les dues parts acorden que

qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o l'aplicació d'aquest Conveni s'ha de sotmetre prèviament a informe de la Comissió Paritària abans d'iniciar qualsevol reclamació davant el jutjat social.

Aquesta Comissió es compon de 3 membres designats entre els components de la representació del personal i 3 representants del Club escollits lliurement per la Junta Directiva. La Comissió Paritària pot ser assistida pels assessors de les representacions respectives amb veu però sense vot.

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 s'ha de reunir i resoldre els assumptes plantejats en el termini màxim de 30 dies.

En cas de discrepancia en qualsevol dels acords adoptats, ambdues parts s'obliguen a recórrer als procediments del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya segons estableix l'article 45 (mediació i arbitratge) d'aquest Conveni.

Capítol II Organització del treball

Article 10. Direcció i control del treball

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa i, conseqüentment, aquesta té el deure d'organitzar el treball a fi i efecte de poder assolir el màxim rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins al límit racional i científic que permeten els elements de què es disposa i la col·laboració necessària del personal amb aquesta finalitat.

Les facultats de l'empresari són, entre d'altres:

- a) La qualificació del treball.
- b) L'exigència dels rendiments mínims o habituals.
- c) La determinació del sistema per obtenir uns rendiments superiors als habituals segons cregui aconsellable, d'acord amb les necessitats generals de l'empresa o les específiques d'un determinat departament, secció, subsecció o lloc de treball. Li és potestatiu establir incentius totals o parcials tant pel que fa al personal com a les tasques.
- d) L'exigència de la vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària i l'utilitatge.
- e) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'organització i de producció, tot respectant la situació personal i el període necessari d'adaptació en els casos que calgui. Sempre s'han de respectar els límits de la legislació vigent en cada moment i els establerts en aquest Conveni.
- f) La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, els rendiments, les tarifes, a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, el procés d'elaboració, el canvi de materials, les màquines i/o aparells o les condicions tècniques d'aquestes.
- g) El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors/es, per mitjà dels seus representants legals o, si escau, esperar la resolució dels organismes als quals corresponguí.
- h) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors assignades.

Les obligacions de l'empresari són:

- a) Establir els sistemes de treball perquè, tant com sigui possible, puguin ser fets pels treballadors/es en jornada normal.
- b) Comunicar a la representació legal dels/de les treballadors/es el propòsit de modificar substancialment l'organització del treball, les normes de valoració o els sistemes de remuneració, i aportar, amb aquesta finalitat, l'estudi amb les dades base per a la modificació que es proposa, complint sempre els límits legalment establerts en cada

moment.

Article 11. *Drets i deures dels treballadors/es*

1. El treballador/a està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives i ha d'executar totes les feines, operacions o activitats que li siguin ordenades dins la comesa general de la seva competència professional. Entre aquestes, la cura i neteja de les màquines i/o aparells són a càrrec seu.
2. La prestació del treball ve determinada pel que s'estableix en el paràgraf anterior i normalment s'ha de limitar al treball corrent. Tanmateix, temporalment i per necessitats urgents de prevenir mals o posar remei a accidents o danys patits, els treballadors/es han de prolongar la seva jornada de treball o fer altres treballs diferents dels que s'hagin acordat, amb l'obligació de l'empresari de compensar-ho d'acord amb els pactes, els acords, la normativa aplicable i la legislació vigent en cada moment.
3. El treballador/a ha de fer saber immediatament als seus caps directes els entrebancs dels quals s'adoni en la realització del seu treball, i també de les faltes o defectes que detecti en els estris, màquines i/o aparells, eines o instal·lacions relacionades amb la seva comesa, que alhora ha de mantenir en bon estat de funcionament en allò que depengui d'ell/a.
4. Per a l'eficàcia de la política de prevenció de riscos i accidents, els treballadors/es estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que l'empresari els faciliti com a compliment de la normativa reguladora corresponent.
5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que han de regir la prestació del treball, els treballadors/es estan obligats a mantenir els secrets sobre l'explotació i els negocis de l'empresa.
6. Els treballadors/es han d'obtenir, com a compensació per intervenir en el procés productiu, la remuneració pactada en jornada normal mitjançant el rendiment habitual de les seves tasques.
7. Els treballadors/es han de ser consultats, mitjançant els seus representants legals, sobre les decisions referents a l'organització del treball que comportin una modificació substancial col·lectiva en les condicions de treball, classificacions i categories professionals. I en els casos de modificacions substancials de treball de caràcter individual, tant el treballador/a afectat com els seus representants legals han de rebre notificació amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat.
8. A més dels drets i les garanties atorgades per la legislació vigent, són facultats dels representants legals dels treballadors/es conèixer les tasques assignades als llocs de treball i la seva valoració; i en cas de disconformitat, formular a les autoritats competents les reclamacions corresponents.

Article 12. *Plantilla del Club Natació Sabadell*

La plantilla està integrada per 7 grups professionals que es detallen a l'article 14. Únicament l'equivalent al 10% de la plantilla de treballadors/es indefinits pot ser cobert per empreses de treball temporal (ETT), a excepció dels casos de substitucions de vacances o IT, on no hi ha límit de contractació d'empreses de treball temporal.

Article 13. *Relacions amb el Club Natació Sabadell*

L'empresa i la representació dels treballadors/es pot constituir una Comissió de Treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema d'organització per abordar:

- a) Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).
- b) Qualitat de vida laboral.
- c) Cooperació en el canvi de sistemes.

- d) Formació permanent.
- e) Desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- f) Noves formes de direcció.

Capítol III Qualificació professional i definicions

Article 14. Grups professionals

Els grups i nivells professionals són els que s'indiquen a continuació:

Grup 1

Nivell 1:

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.

Formació:

Titulació universitària o de grau mig i/o dilatada experiència al sector.

Nivell 2:

Criteris generals:

Les funcions que suposen desenvolupar, aplicar i dirigir l'activitat pròpia de la seva àrea, rebent les ordres oportunes directament del personal pertanyent al nivell anterior.

Formació:

Titulació acadèmica, i/o experiència professional, adequada al lloc de treball.

Nivell 3:

Criteris generals:

Realitza les tasques pròpies de la seva professió, duent a terme tasques homogènies complexes, que no impliquen forçosament comandament.

Titulació:

Titulació universitària de grau superior o mig i/o experiència demostrable i adequada pel lloc de treball o ocupar.

Nivell 4:

Criteris generals:

Les funcions que suposen desenvolupar, aplicar i dirigir l'activitat pròpia d'una o més seccions implicant comandament però sota les directrius d'un superior jeràrquic.

Titulació:

Formació acadèmica de grau mig i/o experiència demostrable en treballs anàlegs.

Nivell 5:

Criteris generals:

Exerceix amb responsabilitat directa les funcions pròpies de la seva professió reportant a un superior jeràrquic.

Titulació:

Títol expedit per una escola tècnica de grau mig o una diplomatura universitària.

Grup 2**Nivell 1:**

Criteris generals:

A banda de realitzar funcions del nivell 2 (grup 2), es responsabilitza del control, gestió, organització, estructuració i coordinació d'una o més seccions implicant forçosament comandament.

Formació:

Titulació acadèmica específica pel lloc de treball i/o dilatada experiència necessària per desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball.

Nivell 2:

Criteris generals:

Amb iniciativa i responsabilitat pròpia, porta a terme funcions que requereixen un estudi, preparació i/o càlculs altament complexos.

Formació:

Titulació acadèmica específica pel lloc de treball i/o experiència necessària per desenvolupar les funcions pròpies del lloc de treball.

Nivell 3:

Criteris generals:

Amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinada a un superior jeràrquic, realitza tasques que requereixen coneixements generals de la tècnica que correspongui.

Formació:

Formació acadèmica específica pel lloc de treball, i/o experiència suficient per tenir coneixements generals.

Nivell 4:

Criteris generals:

Porta a terme operacions elementals seguint les ordres d'un superior jeràrquic però que no impliquen un alt grau de supervisió.

Formació:

La formació requerida és la bàsica, l'equivalent a graduat escolar.

Grup 3

Nivell 1:

Criteris generals:

Realitza funcions de nivells inferiors dins del mateix grup, assumint com a missió principal verificar i comprovar el exacte i correcte funcionament de la secció que correspongi.

Pot tenir personal al seu càrrec.

Formació:

Titulació acadèmica, i/o experiència, adequada a llocs de treballs anàlegs.

Nivell 2:

Criteris generals:

Amb iniciativa i responsabilitat pròpia, realitza tasques pròpies d'oficis varis, portant a terme un o més oficis.

Formació:

Formació professional de grau superior i/o experiència dilatada en lloc de treball anàleg.

Nivell 3:

Criteris generals:

Tot i que realitza funcions genèriques té com a responsabilitat directe una parcel·la molt concreta que implica preparació específica.

Formació:

Títol acadèmic o amplia preparació teòrica i pràctica.

Nivell 4:

Criteris generals:

Realitza de forma autònoma funcions genèriques, donant suport quan és necessari al personal del grup 3 de nivells superiors.

Formació:

Formació professional de grau mig i/o experiència en lloc de treball anàleg.

Nivell 5:

Criteris generals:

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

Formació:

No requereix preparació ni coneixement teòric o pràctic concret.

Grup 4

Nivell 1:

Criteris generals:

Realitza funcions del grup 4, nivell 2, responsabilitzant-se de supervisar i coordinar el personal de la secció corresponent.

Formació:

Formació professional de cicle mig i/o experiència en llocs de treballs anàlegs.

Nivell 2:

Criteris generals:

Tasques consistentes en l'execució d'operacions que requereixen coneixements o aptituds pràctiques, realitzades de manera qualificada, autònoma i responsable.

Formació:

Formació professional de cicle mig i/o experiència en llocs de treballs anàlegs.

Nivell 3:

Criteris generals:

Engloba els treballs consistentes en l'execució de tasques concretes, dins d'una activitat general més àmplia.

Formació:

Formació professional de cicle mig i/o experiència en llocs de treballs anàlegs.

Grup 5

Nivell 1:

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, exigeixen una elevada preparació específica, així com aquelles que consisteixen a establir i desenvolupar programes o aplicar tècniques especials.

Formació:

Titulació oficial legalment requerida per dur a terme les funcions a desenvolupar.

Nivell 2:

Criteris generals:

Porta a terme els programes desenvolupats per un superior jeràrquic, no requereix iniciativa ni una supervisió sistemàtica. Exigeix coneixements professionals o aptituds pràctiques prèvies.

Formació:

Titulació acadèmica específica pel lloc de treball i/o experiència en llocs de treball anàlegs.

Grup 6

Nivell 1:

Criteris generals:

Porten a terme les funcions del nivell 2 del present grup així com les funcions de coordinació i supervisió del personal de la secció corresponent, a banda de comandament, implica la interacció amb altres àrees.

Formació:

La titulació que requereixi la llei en cada moment i l'experiència suficient en les funcions a desenvolupar.

Nivell 2:

Criteris generals:

Realitza tasques de contingut homogeni que requereixen 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.

Formació:

La titulació que requereixi la llei en cada moment per les funcions a desenvolupar o l'experiència suficient en les funcions a desenvolupar sempre que aquestes no exigeixin una titulació oficial.

Nivell 3:

Criteris generals:

Realitzen tasques de suport en totes les activitats especials organitzades durant les vacances escolars.

La responsabilitat recau sobre el seu responsable directe que el supervisa contínuament.

Formació:

No requereix preparació ni coneixement teòric o pràctic concret.

Nivell 4:

Criteris generals:

Funcions que suposin la realització, coordinació i supervisió de tasques amb contingut homogeni, comandant un grup reduït de col·laboradors amb un alt grau d'autonomia.

Formació:

Titulació oficial necessària per dur a terme les funcions corresponents.

Nivell 5:

Criteris generals:

Funcions que, tot i tenir un superior jeràrquic, suposen un alt grau d'autonomia en la seva execució.

Formació:

Titulació oficial necessària per dur a terme les funcions corresponents.

Grup 7

Nivell 1:

Criteris generals:

Realitza les tasques i funcions principals del seu ofici, tenint com a missió principal el comandament, així com la direcció, planificació i organització de la secció corresponent.

Formació:

Formació acadèmica de grau mig i/o dilatada experiència en treballs anàlegs.

Nivell 2:

Criteris generals:

De manera qualificada, autònoma i responsable porta a terme les tasques i funcions pròpies del seu ofici.

Formació:

Formació acadèmica de grau mig i/o dilatada experiència en treballs anàlegs.

Nivell 3:

Criteris generals:

Treballa sota les ordres d'un superior, qui li imparteix els coneixements necessaris per complementar la seva formació professional, havent de procurar assimilar aquests coneixements posant cura en totes les tasques que se li encomanen.

Formació:

Formació professional específica pel lloc de treball.

En tots els grups i nivells es requerirà la formació oficial que sigui exigida per llei en cada moment. En aquells llocs de treball en que sigui necessari, els treballadors/es hauran d'aportar a l'empresa la documentació que acrediti que reuneixen els requisits exigits en la Llei 3/2008, de 23 d'abril, de l'Exercici de les Professions de l'Esport respecte a aquelles professions referenciades a l'article 2 de l'esmentada Llei i amb el que disposa l'article 1.8.5 de la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de Modificació del sistema de protecció a la infància i la adolescència, en referència al certificat d'antecedents de delictes sexuals.

Article 15. Treballs en diversos grups professionals

L'empresa pot, per raons tècniques o organitzatives degudament justificades, encomanar al treballador/a funcions pròpies d'un grup professional diferent al seu, i que s'ha de reintegrar al seu antic lloc de treball al finalitzar la causa que origina el canvi, prèvia notificació de la circumstància als representants dels/de les treballadors/es.

La mobilitat funcional per exercir funcions que no corresponen al grup professional només és possible si hi ha raons tècniques, o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les.

La comanda de funcions superiors a les del grup professional, perquè el personal no consolidi el nou grup professional superior, no podrà ser superior a 5 mesos durant 1 any o a 8 mesos durant 2 anys, sense perjudici d'allò que l'Estatut dels treballadors disposi pel que fa al règim d'ascensos a aquesta, i tret dels casos en què el motiu de la decisió empresarial sigui la substitució per incapacitat temporal. Mentre es desenvolupin aquestes funcions d'un grup professional superior, la retribució ha de ser la corresponent a aquest grup professional superior.

En el cas que s'encomanin al treballador/a funcions pròpies d'un grup professional amb una retribució inferior, motivades per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat de l'empresa i sempre que no constitueixi una vexació o menyscapte de la seva dignitat professional, la situació s'ha de mantenir pel temps imprescindible, que en cap cas ni sota cap concepte pot superar 1 mes, i ha de conservar, en tot cas, la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, tret que la situació vingui motivada per la sol·licitud del treballador/a. L'empresa ha de procurar no reincidir en els mateixos treballadors/es l'aplicació d'aquest article.

Capítol IV Període de prova, ascensos i cessaments

Article 16. Període de prova

S'estableixen els següents períodes de prova:

- 4 mesos: Grup 1, nivell 1 dels grups 3, 4, 5, 6 i 7, i nivell 4 del grup 6.
- 2 mesos: Grup 2.
- 1 mes: la resta.

Durant el període de prova tant el treballador/a com l'empresa poden rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització. Una vegada acabat el període de prova el contracte té ple efectes.

Article 17. Ascensos

La provisió de vacants per als llocs de direcció o que impliquin comandament ha de ser de lliure designació de l'empresari. No obstant això, es pot convocar concurs entre els treballadors.

Per a la resta de treballadors/es, l'empresa ha d'establir sistemes que, entre d'altres, poden tenir en compte les circumstàncies següents:

- a) Superar satisfactòriament les proves que es proposin a l'efecte.
- b) Titulació.
- c) Coneixement del lloc de treball.
- d) Formació contínua i reciclatge.
- e) Preferència per personal del Club.

L'empresa informarà als representants dels treballadors dels processos de selecció de llocs de treball vacants (no suplències) que es fan per si algun treballador/a volgués formar part del procés de selecció.

Tant en l'elaboració de les bases per a les proves, com en els tribunals de qualificació, pot participar-hi la representació dels treballadors/es.

Article 18. Cessaments

El personal ha de comunicar per escrit la seva decisió de cessar en el Club amb una antelació mínima de:

2 mesos per el grup 1, nivell 1 dels grups 3, 4, 5, 6 i 7, i nivell 4 del grup 6.
15 dies per a la resta de personal

L'incompliment per part del personal de comunicar amb l'antelació indicada, permet a l'empresa deduir de la liquidació de saldo i quitança l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavís de cessament.

Si el Club ha rebut amb l'antelació assenyalada el preavís indicat està obligat a tenir preparat al treballador/a la liquidació corresponent en acabar aquest termini el segon dia hàbil següent a la finalització; si el cessament es produceix en cap de setmana el termini de pagament és de 3 dies hàbils. L'incompliment d'aquesta obligació per part del Club comporta el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import d'1 dia de salari per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació.

Capítol V Jornada, descans i vacances

Article 19. Jornada

La jornada laboral durant la vigència del Conveni és de 1.784 hores anuals efectives.

1. Horari d'inici i finalització de la jornada: Ha de ser fixat per la direcció del Club segons les seves necessitats, així com els torns de treball, prèvia notificació al Comitè d'Empresa, amb les úniques limitacions que marca aquest Conveni col·lectiu i la legislació vigent.
2. Descans: Els treballadors/es que facin més de 6 hores consecutives tenen dret a un descans de 20 minuts. Aquest temps es considera jornada efectiva.
3. Dies festius: Els dies 25 de desembre i 1 de gener són festius a tots els efectes, no susceptibles de compensació ni de retribució extraordinària. Això no obstant, en els dies indicats s'han de garantir, si el Club ho necessita, els serveis mínims necessaris per al manteniment i la vigilància de les instal·lacions.
4. Jornada partida: Els treballadors/es amb jornada partida han de disposar d'un mínim d'1 hora no retribuïda per menjar, compresa en el període de les 13.00 a les 16.00 hores, que ha de ser fixada per la direcció segons les necessitats del Club.

Els treballadors que realitzin una jornada a temps parcial de forma partida podran tenir més d'una interrupció en la seva jornada diària. D'aquest fet s'ha d'informar a la RLT.

S'ha de respectar el descans mínim de 12 hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent.

Article 20. 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 preferentment en 2 períodes de gaudi. S'entindrà per dies laborals tots els dies naturals del període de gaudi de les vacances excepte els dies festius oficials i els corresponents al descans setmanal considerant aquest com a 2 dies a la setmana. Per aquells treballadors que la seva jornada laboral inclou la prestació dels serveis en dies festius oficials aquests sí que es consideraran com a dies de vacances. En l'elecció del període de vacances i únicament quan hi hagi coincidència de més d'un treballador en el mateix període l'assignació es farà de forma rotativa, de manera que el treballador/a que escullí primer el període un any, no ho farà l'any següent. En la distribució de les vacances, en tot moment, s'haurà de garantir la cobertura del servei.

Les vacances es meritaran des de l'1 d'agost de l'any anterior al 31 de juliol de l'any en què es gaudeixen.

La direcció del Club ha d'acordar amb el Comitè d'Empresa el període de vacances i s'han de concedir preferentment durant el període de juny a setembre. En cap supòsit no es pot computar l'inici de vacances en dia de descans setmanal.

No obstant, el personal pot, individualment, sol·licitar un període de vacances diferent al fixat per a la resta de la plantilla. Per dur a terme aquest punt, el Club ho ha de notificar al Comitè d'Empresa.

Té preferència en l'elecció del torn de vacances el personal amb fills/es en edat escolar sempre que el seu torn coincideixi amb el període escolar de vacances.

Únicament pot gaudir-se fora de l'any natural en el cas assenyalat en l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

El quadre de distribució de les vacances, un cop acordat i signat per la direcció del Club i el Comitè d'Empresa, s'ha d'exposar amb una antelació mínima de 2 mesos de l'inici de les vacances d'estiu en els taulers d'anuncis perquè el personal en tingui coneixement.

El personal que cessi o ingressi en el Club en el decurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances segons el nombre de dies transcorreguts des de l'última vegada que en va gaudir, o des de l'inici de la relació laboral.

Article 21. *Hores complementàries*

Tot allò referent a les hores complementàries s'ajustarà al que estableix l'article 12.5 del TRLET. En quant al pacte d'hores complementàries, aquest podrà arribar fins el 45% de les hores ordinàries contractades. En els contractes a temps parcial de durada indefinida, l'empresa podrà oferir en qualsevol moment la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària que no podran superar el 25% de les hores ordinàries contractades.

La direcció del Club i el Comitè d'Empresa anualment analitzaran l'evolució i l'impacte de les hores complementàries i acordaran les possibilitats de consolidació de part de les mateixes.

Article 22. *Llicències i permisos*

El treballador/a, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni.

2. 2 dies naturals en els casos següents:

- Naixement o adopció d'un fill/a. Les hores indispensables per als casos d'inscripció en el Registre Civil o altres tràmits relacionats amb el naixement de fills/es, quan els tràmits no es puguin fer perquè coincideixi el permís de 2 dies amb dia no hàbil a aquests efectes.
- Malaltia greu d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Hospitalització d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar de segon grau d'afinitat o consanguinitat, que precisi repòs domiciliari.
- Defunció de parents de segon grau d'afinitat o consanguinitat.

Les hores indispensables per als tràmits relacionats amb la defunció del parent, quan els tràmits no es puguin fer perquè coincideixi el permís de 2 dies amb dia no hàbil a aquests efectes.

3. 3 dies naturals en els casos següents:

- Hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat. Si en el termini d'1 mes a partir del fet causant que ha meritat el permís per hospitalització es produeix una intervenció quirúrgica, el permís de 3 dies per hospitalització s'ampliarà en 1 dia més.

- b) Intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat que precisi repòs domiciliari.

Excepcionalment aquest permís pot ampliar-se fins a 3 dies més en el cas que el familiar intervingut convisqui amb el treballador/a, necessiti una atenció especial i no tingui una altra persona que en tingui cura.

- c) Defunció de parents de primer grau d'afinitat o consanguinitat.

Les hores indispensables per als tràmits relacionats amb la defunció del parent, quan els tràmits no es puguin fer perquè coincideixi el permís de 3 dies amb dia no hàbil a aquests efectes.

Aquest permís es pot ampliar fins a 5 dies en el cas de desplaçament del treballador/a a una localitat fora de la província de Barcelona.

4. 1 dia per trasllat de domicili habitual. 2 dies si el canvi es fa a més de 50 quilòmetres del domicili habitual.

5. Les hores indispensables per atendre el compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Per exemple: dret de sufragi, documents oficials que exigeixin la presència de la persona interessada.

6. 1 dia pel casament de fills/es, germans/es, pares del treballador/a. En el cas que el casament tingui lloc fora de Catalunya el permís s'amplia a 2 dies.

7. 16 hores per assumptes propis per any natural per aquells treballadors contractats a temps complet. Els treballadors eventuals i aquells amb contracte a temps parcial tindran dret en proporció a la durada del contracte i a la jornada del contracte. S'han de sol·licitar amb una antelació mínima de 15 dies i és potestat del responsable la seva concessió.

8. Les hores indispensables per matricular-se en un centre d'ensenyament oficial o reconegut com també per assistir a les convocatòries d'exàmens d'aquests centres. Aquesta absència s'ha de justificar amb un comprovant del centre d'ensenyament que correspongi.

9. Quan, per raons de malaltia, el treballador/a o fills menors de 16 anys necessitin assistència a la consulta mèdica en hores coincidents amb les de la jornada laboral habitual del treballador/a, el Club ha de concedir, sense pèrdua de retribució, el permís necessari, i pel temps que calgui, per assistir al metge. Aquesta absència s'ha de justificar amb el volant corresponent del centre mèdic.

En el cas que, tant el pare com la mare, prestin els seus serveis al Club, el permís ha de ser concedit a un dels dos.

10. El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que hagin de fer-se dins de la jornada de treball.

Totes les absències al lloc de treball a què fa referència aquest article s'han de sol·licitar prèviament i justificar amb el certificat corresponent. El dia d'inici del permís és el dia que estableixi la normativa vigent. En els permisos determinats en el punt 2.b) i 3.a), el treballador pot optar gaudir els següents dies de permís dins dels 15 dies següents al fet causant, sempre que hi hagi acord previ amb el seu responsable sobre els dies de gaudiment.

Parelles de fet: Les parelles de fet tenen els mateixos tractaments, a efecte de llicència, que una parella de dret, amb les especificacions següents:

S'entén com a parella de fet la que estigui convivint de fet, ambdós membres estiguin empadronats al mateix domicili i inscrits com a parella al registre municipal del domicili o, si no, de la Generalitat o registre públic oficial per a aquestes situacions.

Per gaudir de qualsevol permís o llicència a què fa referència aquest article, les parelles de fet,

prèviament al permís, han de presentar a l'empresa un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

Capítol VI Règim econòmic

Article 23. *Condicions salarials*

1. Per l'any 2018 i amb efectes de l'1 de gener els sous s'incrementaran l'1,2% respecte a l'any 2017.

2. De l'any 2019 fins l'any 2023 els sous s'incrementaran a 1 de gener de cada any amb el 50% de l'IPC de Catalunya de l'any anterior.

A més, s'estableix un complement variable que pot arribar fins el 100% de l'IPC de Catalunya de l'any anterior lligat a un increment real de socis per sobre del número de l'any anterior. La data a consignar per a valorar el creixement real de socis serà la del 31 d'agost de cada exercici.

Per la determinació d'aquest complement s'estableix la següent escala (les xifres indicades suposen un increment de socis reals en comparació a l'any anterior):

Objectiu	Complement d'increment a aplicar sobre el 50% de l'IPC
Si el número de socis reals és major o igual al 0,5% i menor que 1% respecte al tancament de l'exercici anterior	33%
Si el número de socis reals és major o igual al 1% i menor que 2% respecte al tancament de l'exercici anterior	66%
Si el número de socis reals és major o igual al 2% i menor que 2,5% respecte al tancament de l'exercici anterior	100%
Si el número de socis reals és major o igual al 2,5% i menor que 3% respecte al tancament de l'exercici anterior	150%
Si el número de socis reals és major o igual al 3% respecte al tancament de l'exercici anterior	200%

Una vegada estigui constatat aquest increment, la quantia resultant d'aquest percentatge que hagi resultat, es calcularà en base a la massa salarial real de cada treballador i es crearà un complement denominat "productivitat" que es farà efectiu el mes de gener de l'any següent i es consolidarà com un complement personal no compensable ni absorbible i serà revaloritzat.

3. A partir de la data de la firma del Conveni: Concessió d'un complement salarial perquè els sous que a data de signatura del Conveni estiguin per sota del sou que tenien a l'any 2011 s'equiparin a aquest import amb efecte d'1 de gener de 2018.

4. A partir de gener de 2019 s'aplicarà un calendari de recuperació del poder adquisitiu amb l'objectiu d'haver aconseguit el 100% de recuperació del poder adquisitiu al 2021. A través d'aquest procés es recuperarà a raó del 33% l'import que suposa de forma individual la pèrdua de poder adquisitiu acumulada entre 2011 i 2016. La distribució d'aquest 33% anual es realitzarà d'acord amb els representats dels treballadors i treballadores.

5. A partir de l'01 de gener de 2022 els salariis s'incrementaran amb l'IPC de Catalunya de l'any anterior sempre que els percentatges d'increment de sous dels anys 2019, 2020 i 2021 no s'hagin incrementat per sobre de l'IPC de Catalunya d'aquests anys.

Els punts 3 i 4 es faran efectius mitjançant el complement salarial "RPA (Recuperació poder adquisitiu)" que percebran aquells treballadors/ores que es trobin en les circumstàncies descrites. No pot ser absorbit o compensat per cap concepte i serà revaloritzat.

Article 24. *El plus de compensació*

Aquest complement substitutiu del de l'antiguitat té un tractament diferent a la resta de complementos. A partir de l'1 de gener de 2005, els treballadors/es que venien percebent el concepte d'antiguitat van passar a percebre el mateix import en concepte de plus de compensació, eliminant d'aquesta forma el concepte antiguitat. No pot ser absorbit o compensat per cap concepte i serà revaloritzat.

Article 25. Plus desplaçament

Els treballadors/es que, a petició d'un responsable i durant un mateix torn de treball, s'hagin de desplaçar amb vehicle propi d'un centre de treball a l'altre han de ser compensats amb 0,20 EUR per quilòmetre. De la instal·lació del carrer Montcada a la instal·lació de Can Llong a efectes d'aquest plus s'acorda que hi ha una distància de 4 quilòmetres.

En cas d'utilitzar el transport públic, l'empresa únicament se n'ha de fer càrrec quan el treballador/a prèviament sol·liciti el tiquet a l'empresa.

Queden exclosos d'aquest article els responsables, ja que desplaçar-se d'un centre a l'altre forma part de les seves tasques i retribució.

Article 26. Complement ad personam

Aquest concepte no pot ser absorbible ni compensable.

Article 27. Plus de nocturnitat

Quan la prestació de serveis es faci entre les 22.00 hores i les 06.00 hores, s'ha de retribuir un 25% del salari base més el plus de compensació per dia o hora treballats.

Quan la jornada coincideixi en més de 3 hores amb l'horari considerat nocturn, s'ha d'abonar al treballador/a aquest plus com si hagués treballat la jornada nocturna completa.

Article 28. Plus festiu

El personal que en la seva jornada ordinària de treball ha de prestar els seus serveis en diumenge o festiu ha de percebre un complement anomenat plus festiu, que es fixa en 1,75 EUR bruts per hora treballada per a cada any de vigència del Conveni.

Article 29. Gratificacions extraordinàries

El personal regit per aquest Conveni ha de percebre dues pagues extraordinàries de meritació anual calculades a raó de trenta dies de salari real mensual que s'han de fer efectives:

- a) La d'estiu, abans del 30 de juny.
- b) La de Nadal, abans del 15 de desembre.

El personal que ingressi o cessi en l'empresa en el transcurs de l'any les ha de percebre en proporció al temps treballat.

No es computarà per al càlcul i abonament de les pagues extraordinàries els períodes d'inassistència a la feina deguts a faltes injustificades o situacions d'incapacitat temporal que no estiguin garantides en l'article 34 d'aquest Conveni amb el cobrament del 100% del salari.

L'empresa pot prorratejar les pagues objecte d'aquest article en 12 mensualitats amb el consentiment del treballador i informar-ne al Comitè d'Empresa.

Article 30. Ajuda familiar

El personal que tingui al seu càrrec fills/es discapacitats, en els termes que interpreta la Seguretat Social, ha de rebre un complement mensual anomenat complement d'ajuda familiar, consistent en 105 EUR bruts per cada any de vigència del Conveni. En el cas que ambdós

cònjuges prestin el seu servei laboral al Club, en cobra el 50% cadascun.

Article 31. *Complement escolar*

Els treballadors/es amb fills/es que a 31 de desembre de cada any tinguin una edat igual o inferior als 16 anys han de rebre l'anomenat complement escolar que es meritarà per fill/a i any de vigència del Conveni. El complement es farà efectiu el mes de setembre de cada any de vigència del Conveni i en el cas que ambdós cònjuges prestin els seus serveis en el Club el rebran a raó del 50% cada un. La circumstància s'ha d'acreditar amb el llibre de família.

La quantitat a rebre estarà vinculada al coeficient de jornada del contracte de treball en el mes de setembre de cada any segons el següent escalat:

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

Article 32. *Millores de col·lectius*

Qualsevol acord d'incentius de productivitat que hi hagi amb col·lectius de treballadors/es s'ha de revisar amb el Comitè d'Empresa a banda d'aquest Conveni col·lectiu.

Capítol VII **Salut laboral als centres de treball**

Article 33. *Prevenció de riscos laborals*

Aquest Conveni s'ha d'adecuar en matèria de salut laboral al que estableix la legislació laboral vigent, l'Estatut dels treballadors i la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 34. *Complement per accident o malaltia*

- a) El personal que es trobi en situació de baixa mèdica per accident de treball, o malaltia professional, ha de percebre amb càrrec al Club la diferència existent entre les prestacions econòmiques de la Seguretat Social i el 100% del seu salari real des del primer dia. Aquest pagament no repercuteix en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a què té dret el treballador/a.
- b) En cas de baixa mèdica amb hospitalització per contingències comunes, s'ha de complementar, amb càrrec al Club, les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins al 100% del salari real del/la treballador/a des del primer dia. Aquest pagament no repercuteix en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a què té dret el treballador/a.
- c) En cas de baixa per maternitat s'han de complementar les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% del salari real de la treballadora, durant la totalitat de la baixa reglamentària.
- d) En el cas d'IT derivada d'avortament natural o d'avortament per prescripció facultativa, l'empresa ha de complementar la prestació de la Seguretat Social fins al 100% del salari real, des del primer dia. Aquest pagament no repercuteix en les percepcions de les gratificacions extraordinàries a què té dret la treballadora.
- e) En la situació d'IT derivada de contingències comunes, el Club ha de complementar les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins al 100% del salari real del treballador/a a partir del setè dia.

A partir de la tercera baixa per contingències comunes dins del mateix any natural, l'empresa no complementa les prestacions econòmiques de la Seguretat Social.

Capítol VIII **Millores socials**

Article 35. *Lactància*

Les treballadores poden acumular el permís de lactància al qual es refereix l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors a raó de 20 dies naturals.

En el supòsit d'optar per l'acumulació del permís de lactància s'ha de portar a terme immediatament després de finalitzar el permís maternal, i sol·licitar-se almenys 15 dies abans de la conclusió del període del permís per maternitat.

Article 36. *Assegurança d'accidents*

El Club contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi una cobertura de 30.000 EUR per treballador/a en cas de mort o incapacitat permanent absoluta per a tota classe de treball derivada d'accident de treball. Serà beneficiari el treballador i en el seu defecte els seus hereus legals.

Article 37. *Jubilació parcial*

En cas de sol·licitud de jubilació parcial se seguirà el que estableixi la normativa vigent en cada moment. El Club s'obliga a atendre les sol·licituds i estudiar-les per poder donar una resposta al treballador/a i a informar a la RLT.

Capítol IX **Contractació**

Article 38. *Definició i naturalesa dels contractes*

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable que beneficiï tant a l'empresa com el personal, que contribueixi a la competitivitat de l'empresa, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i de la rotació, i amb la finalitat d'aconseguir que l'atenció al client sigui de la millor qualitat i més qualificada possible, en cada moment s'estarà al que estableixi el Conveni col·lectiu de treball dels clubs de natació de Catalunya en relació als diferents tipus i modalitats contractuals.

Capítol X **Codi de conducta laboral**

Article 39. *Principis generals*

Aquest 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.

Article 40. *Conciliació 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 valer 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 l'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 l'empresa i els representants dels treballadors vetllaran pel compliment del màxim respecte a la dignitat deguda al treballador/a, 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 que gradua les faltes en funció de la gravetat del fet.

Violència de gènere:

L'empresa tindrà especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar a petició dels treballadors/es que ho pateixin, els drets recollits en la Llei orgànica 1/2004 sobre Mesures de protecció integral contra la violència de gènere, 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 el centre de treball 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 6 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 a 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 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos amb un màxim de 18 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 escaigu.

No discriminació:

Seran 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 seran 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 pugui 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 l'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, ha 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 que s'arribés a més de 250 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.

L'empresa també elaborarà i aplicarà 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.

El pla d'igualtat inclourà 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 del Pla d'Igualtat en el si de l'empresa es fixen els següents objectius:

- A) Reforçar el paper de l'empresa 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 del pla d'igualtat, s'iniciarà una fase de diagnosi i avaluació de la igualtat existent amb motiu de gènere. La representació legal dels treballadors rebrà 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 aporti 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 5 membres. La Comissió d'Igualtat vetllarà pel bon funcionament i seguiment del pla d'igualtat i accions que es deriven.

S'estableix que el pla d'igualtat tingui una evaluació 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 sobre presentat, 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.

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.

Assetjament psicològic (mobbing)

La seva valoració sempre ha de ser objectiva per a preservar el dret d'innocència del presumpte assetjat, però hi ha situacions en les quals un conjunt de comportaments o d'actituds d'una o més persones contra altres persones en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, van dirigides a causar un profund malestar psicològic i moral en la persona afectada. El nom tècnic per a aquesta situació és assetjament psicològic i es pot donar en diferents sentits: del poderós al feble, del feble al poderós o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Les formes d'expressió més comunes són:

- Accions contra la reputació o la dignitat.
- Accions contra l'exercici del seu treball.
- Manipulació de la comunicació o la informació.
- Accions de mala fe o injustícia (iniquitat).

Article 41. *Expedient informatiu i sancionador*

- a) L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual o moral, i ha d'adoptar les mesures adequades a tal efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.
- b) Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant de qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'inicia amb la denúncia d'assetjament sexual o psicològic davant d'una persona de la direcció de l'empresa.
- c) La denúncia dóna lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i a impedir la continuïtat de l'assetjament sexual o psicològic denunciat, pel qual s'articulen mesures oportunes a tal efecte, i l'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.
- d) La situació plantejada es posa en coneixement immediat de la representació dels treballadors, si així ho sol·licita la persona afectada.
- e) En els esbrinaments que s'efectuïn no s'observa més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervinguin, i s'han de practicar les diligències que poden considerar-se conduents a l'elucidació dels fets esdevinguts.
- f) Durant el procés, que hauria d'estar substancialment en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants han de guardar una absoluta confidencialitat i reserva, perquè afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.
- g) La constatació de l'existència d'assetjament sexual o psicològic en el cas denunciat dóna lloc, entre altres mesures, a la imposició d'una sanció sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa.

Article 42. *Graduació de les faltes*

Tota falta comesa pels treballadors/es s'ha de classificar en atenció a la seva transcendència o intenció en: faltes lleus, faltes greus o faltes molt greus.

Faltes lleus:

1. La falta de cura, de deficiències o de demora en l'execució de qualsevol servei, sempre que no es produueixi reclamació del client.
2. 1 falta de puntualitat en l'assistència al treball igual o superior a 30 minuts o 2 faltes de puntualitat en el període de 2 mesos inferiors als 30 minuts, o sempre que aquests endarreriments no ocasionin perjudicis greus al servei.
3. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats si no és que es prova la impossibilitat d'haver-ho fet.
4. La manca de cura en la conservació del material, sempre que no s'hi causin danys.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
6. Les discussions amb els companys de treball, sempre que no siguin en presència de públic ni durant la prestació del servei.
7. Faltar al treball sense una oportuna autorització o una causa justificada.
8. No comunicar amb puntualitat deguda les variacions de situació a efectes de la Seguretat Social que hagin de ser posades en coneixement de l'empresa. La falta maliciosa d'aquests actes es considera greu.

Faltes greus:

1. Més de 3 faltes de puntualitat a l'assistència al treball no justificades i fetes en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies al treball sense causa justificada o un dels dies assenyalats en l'article anterior.
3. Abandonar el treball sense el permís de l'empresari, encara que sigui per un temps breu.

4. Falta de neteja personal exigida per l'empresa en l'establiment.
5. Simulació de malaltia o accident.
6. Desobediència als superiors que no impliqui gran perjudici en el treball.
7. Negligència o falta de cura en el servei que produeix reclamació justificada del client.
8. La manca de cura en la conservació del material, quan s'hi causin danys.
9. Manca de respecte o consideració al públic.
10. Discussions amb els companys davant del públic.
11. Reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un semestre i si s'ha produït amonestació.

Faltes molt greus:

1. 6 o més faltes d'assistència al treball injustificades en un període de 6 mesos o 8 durant 1 any.
2. Embriaguesa durant el servei o fora d'aquest, sempre que en aquest segon cas sigui habitual.
3. Falta de neteja personal que produeix reiterades queixes dels socis.
4. Treball per compte propi o per una altra empresa, sense autorització escrita d'aquella a qui pertany.
5. Robatori, furt o malversació.
6. Maltractaments de paraula i obra, abús d'autoritat, falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com a companys, subordinats i socis.
7. Disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
8. Freqüents baralles amb els companys de treball.
9. Reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es facin en un període de 6 mesos.
10. Conductes constitutives d'assetjament sexual tipificades com a delicte en el vigent Codi penal.

Article 43. Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se als qui incorrin en alguna falta de les enumerades anteriorment són les següents:

- a) Per falta lleu: Amonestació verbal; amonestació escrita.
- b) Per falta greu: Suspensió de treball i sou de 3 a 15 dies.
- c) Per falta molt greu: Suspensió de treball i sou de 20 a 45 dies i/o acomiadament amb la pèrdua de tots els drets a l'empresa.

Article 44. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa ha tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol XI Varis

Article 45. Mediació i arbitratge

Les parts signants s'adhereixen als procediments de solució extrajudicial de conflictes laborals al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 46. Formació professional contínua

La direcció del Club, juntament amb el Comitè d'Empresa, ha d'acordar la planificació de cursos de formació continuada de manera que quedin recollides, de forma equitativa, les exigències de formació del personal.

La direcció del Club, juntament amb el Comitè d'Empresa, ha d'elaborar un pla de formació i

reciclatge del personal, amb l'objectiu de millorar la capacitat personal i professional dels treballadors/es.

La formació i reciclatge s'han de fer preferentment en horari de treball, i sinó, s'han de compensar els treballadors/es amb hores de descans o abonar-se com a hores ordinàries.

Article 47. Roba de treball

El Club ha de lluir al personal afectat per aquest Conveni la roba de treball i el calçat adequat a les necessitats de cada lloc de treball de manera que disposi de roba de recanvi.

El Club liuirà la roba de treball que es detalla en el quadre següent. La primera entrega de roba d'hivern s'entregarà durant el mes de setembre i la primera entrega de roba d'estiu durant el mes de maig, o en tot cas, a l'inici de la relació laboral. La roba és renovarà en funció del deteriorament de la mateixa i quan el treballador/a tingui una necessitat ho demanarà al seu responsable que li farà entrega.

El personal que realitzi el 50% o menys de la jornada laboral rebrà 2 peces de roba en lloc de 3, allà on s'especifiqui.

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.

Els treballadors/es, durant la jornada laboral, estan obligats a portar la roba de treball reglamentària en bon estat de neteja i conservació.

Manteniment:

Samarretes màniga curta	3
Samarretes màniga llarga	3
Pantalons	3
Polar	1
Calçat	1

Neteja:

Samarretes màniga curta	3
Samarretes màniga llarga	3
Pantalons	3
Polar	1
Calçat	1

Monitors activitats aquàtiques:

Samarretes màniga curta	3
Pantalons o malles	3
Banyador	2
Polar	1
Tovallola	1
Xandall	1
Xancles	1

Monitors activitats dirigides:

Samarretes màniga curta	2
Samarretes tirants	2
Pantalons o malles	2
Pantalons curts o malles	2
Dessuadora	1
Polar	1

Atenció al soci:

Samarretes màniga curta	3
Samarretes màniga llarga	3
Polar	1

Àrea salut:

Samarretes màniga curta	3
Samarretes màniga llarga	2

Entregant la factura, el Club abonarà als monitors d'activitats dirigides fins a 100 EUR per temporada, per la compra de fins a 2 calçats esportius.

Article 48. *Drets sindicals*

Les parts signants d'aquest Conveni reconeixen que l'activitat del sector es desenvolupa, en una part important, en empreses petites. És per això que s'acorda el següent:

a) Delegats de prevenció. Els delegats de prevenció disposen de 5 hores mensuals a més de les que els corresponen per ser membres del Comitè d'Empresa, sense disminució de la seva retribució habitual, perquè puguin atendre els deures propis del compliment del seu mandat. En el cas que els requereixi la mútua o en cas d'accident dins de l'empresa, disposen de les hores necessàries.

b) Acumulació d'hores sindicals. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes corresponents als membres del Comitè d'Empresa poden acumular-se en un o més membres de la representació del personal, tenint en compte:

1. Que hi hagi acord entre els representants d'un mateixa organització sindical.
2. Que es poden excloure de l'acumulació esmentada, i per acord entre el Comitè i la Direcció del Club, els períodes de l'any que puguin perjudicar el funcionament normal del Club, sense perjudici que, en tot cas, es faciliti l'acumulació del crèdit horari per a l'assistència a cursos de formació sindical.

Article 49. *Normes supletòries*

En tot el que no queda establert en aquest Conveni cal atenir-se a allò que disposi la legislació laboral vigent.

Continua a la pàgina següent

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2018

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

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

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

**Capítulo I
Normas de configuración del Convenio**

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

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

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

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

Artículo 2. Ámbito funcional

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

Artículo 3. Ámbito territorial

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

Artículo 4. Ámbito personal

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

Artículo 5. Ámbito temporal

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

Artículo 6. Denuncia y revisión

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

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

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

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

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

Artículo 7. Garantía ad personam

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

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*

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

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

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

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

La Comisión Paritaria deberá conocer de las discrepancias después de la finalización del periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de Convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria se tiene que reunir y resolver los asuntos planteados en el plazo máximo de 30 días.

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

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y control del trabajo*

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

Las facultades del empresario son, entre otras:

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

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

- f) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, los rendimientos, las tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, el proceso de elaboración, el cambio de materiales, las máquinas y/o aparatos o las condiciones técnicas de éstas.
- g) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, por medio de sus representantes legales o, si procede, esperar la resolución de los organismos a los cuales corresponda.
- h) Cualquier otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las obligaciones del empresario son:

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

Artículo 11. Derechos y deberes de los trabajadores/as

1. El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y tiene que ejecutar todos los trabajos, operaciones o actividades que le sean ordenadas dentro del cometido general de su competencia profesional. Entre estas, el cuidado y limpieza de las máquinas y/o aparatos son a cargo suyo.
2. La prestación del trabajo viene determinada por lo que se establece en el párrafo anterior y normalmente se tiene que limitar al trabajo corriente. Aun así, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o poner remedio a accidentes o daños sufridos, los/las trabajadores/as tienen que prolongar su jornada de trabajo o hacer otros trabajos diferentes de los que se hayan acordado, con la obligación del empresario de compensarlo de acuerdo con los pactos, los acuerdos, la normativa aplicable y la legislación vigente en cada momento.
3. El trabajador/a tiene que hacer saber inmediatamente a sus superiores directos las trabas de las cuales se dé cuenta en la realización de su trabajo, y también de las faltas o defectos que detecte en los enseres, máquinas y/o aparatos, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a la vez tiene que mantener en buen estado de funcionamiento en aquello que dependa de él/ella.
4. Para la eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes, los trabajadores/as están obligados/as a utilizar los medios de protección que el empresario les facilite como cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.
5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que tienen que regir la prestación del trabajo, los trabajadores/as están obligados a mantener los secretos sobre la explotación y los negocios de la empresa.
6. Los trabajadores/as tienen que obtener, como compensación por intervenir en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.
7. Los trabajadores/as tienen que ser consultados/as, mediante sus representantes legales, sobre las decisiones referentes a la organización del trabajo que comporten una modificación sustancial colectiva en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales. Y en los casos de modificaciones sustanciales de trabajo de carácter individual, tanto El trabajador/a afectado como sus representantes legales tienen que recibir notificación con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
8. Además de los derechos y las garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades

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

Artículo 12. *Plantilla del Club Nació Sabadell*

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

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

Artículo 13. *Relaciones con el Club Nació Sabadell*

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

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

Capítulo III Calificación profesional y definiciones

Artículo 14. *Grupos profesionales*

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

Grupo 1

Nivel 1:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 2:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 3:

Criterios generales:

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

Titulación:

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

Nivel 4:

Criterios generales:

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

Titulación:

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

Nivel 5:

Criterios generales:

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

Titulación:

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

Grupo 2

Nivel 1:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 2:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 3:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 4:**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Grupo 3**Nivel 1:****Criterios generales:**

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

Puede tener personal a su cargo.

Formación:

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

Nivel 2:**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Nivel 3:**Criterios generales:**

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

Formación:

Título académico o amplia preparación teórica y práctica.

Nivel 4:**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Nivel 5:**Criterios generales:**

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

Formación:

No requiere preparación ni conocimiento teórico o práctico concreto.

Grupo 4**Nivel 1:****Criterios generales:**

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

Formación:

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

Nivel 2:**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Nivel 3:**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Grupo 5

Nivel 1:

Criterios generales:

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

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

Formación:

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

Nivel 2:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Grupo 6

Nivel 1:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 2:

Criterios generales:

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

Formación:

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

Nivel 3:**Criterios generales:**

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

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

Formación:

No requiere preparación ni conocimiento teórico o práctico concreto.

Nivel 4:**Criterios generales:**

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

Formación:

Titulación oficial necesaria para llevar a cabo las funciones correspondientes.

Nivel 5:**Criterios generales:**

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

Formación:

Titulación oficial necesaria para llevar a cabo las funciones correspondientes.

Grupo 7**Nivel 1:****Criterios generales:**

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

Formación:

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

Nivel 2:**Criterios generales:**

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

Formación:

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

Nivel 3:

Criterios generales:

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

Formación:

Formación profesional específica por el puesto de trabajo.

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

Artículo 15. *Trabajos en varios grupos profesionales*

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

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

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

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

Capítulo IV Período de prueba, ascensos y ceses

Artículo 16. *Período de prueba*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

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

2 meses: Grupo 2.

1 mes: el resto.

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

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

Artículo 17. Ascensos

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

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

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

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

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

Artículo 18. Ceses

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

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

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

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

Capítulo V Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 19. Jornada

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

1. Horario de inicio y finalización de la jornada: Tiene que ser fijado por la dirección del Club según sus necesidades, así como los turnos de trabajo, previa notificación al Comité de Empresa, con las únicas limitaciones que marca este Convenio colectivo y la legislación vigente.
2. Descanso: Los trabajadores/as que hagan más de 6 horas consecutivas tienen derecho a un descanso de 20 minutos. Este tiempo se considera jornada efectiva.
3. Días festivos: Los días 25 de diciembre y 1 de enero son festivos a todos los efectos, no

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

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

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

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

Artículo 20. *Vacaciones*

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborales y nunca inferior a 30 días naturales por año completo trabajado a distribuir preferentemente en 2 periodos de disfrute. Se entenderá por días laborales todos los días naturales del periodo de disfrute de las vacaciones excepto los días festivos oficiales y los correspondientes al descanso semanal considerando éstos como 2 días a la semana. Para aquellos trabajadores que su jornada laboral incluya la prestación de los servicios en días festivos oficiales éstos sí que se considerarán como días de vacaciones. En la elección del periodo de vacaciones y únicamente cuando haya coincidencia de más de un trabajador en el mismo periodo la asignación se hará de forma rotativa, de forma que el trabajador/a que elija primero el periodo un año, no lo hará el año siguiente. En la distribución de las vacaciones, en todo momento, se tendrá que garantizar la cobertura del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. *Horas complementarias*

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

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

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

Artículo 22. *Licencias y permisos*

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.

2. 2 días naturales en los casos siguientes:

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

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

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

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

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

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

3. 3 días naturales en los casos siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo VI Régimen económico

Artículo 23. Condiciones salariales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. *El plus de compensación*

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

Artículo 25. *Plus desplazamiento*

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

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

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

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

Artículo 26. Complemento ad personam

Este concepto no puede ser absorbible ni compensable.

Artículo 27. Plus de nocturnidad

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

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

Artículo 28. Plus festivo

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

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

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

Artículo 30. Ayuda familiar

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

Artículo 31. Complemento escolar

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

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

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

Artículo 32. *Mejoras de colectivos*

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

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

Artículo 33. *Prevención de riesgos laborales*

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

Artículo 34. *Complemento por accidente o enfermedad*

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

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

Capítulo VIII **Mejoras sociales**

Artículo 35. *Lactancia*

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

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

de la conclusión del periodo del permiso por maternidad.

Artículo 36. Seguro de accidentes

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

Artículo 37. Jubilación parcial

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

Capítulo IX Contratación

Artículo 38. Definición y naturaleza de los contratos

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

Capítulo X Código de conducta laboral

Artículo 39. Principios generales

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

Artículo 40. Conciliación familiar, igualdad y género

Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares:

Los trabajadores que tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no ejerza una actividad retribuida, podrán flexibilizar, hasta 1 hora de su horario habitual de entrada y de salida al trabajo, como alternativa a la reducción de jornada, siempre y cuando haya acuerdo previo con la empresa tanto en cuanto al disfrute de esta flexibilidad horaria, como su concreción.

Reducción de jornada por cuidado de menor o discapacitado:

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

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

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

trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Acoso sexual:

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el cumplimiento del máximo respecto a la dignidad debida al trabajador/a, tratando de evitar y persiguiendo las situaciones de acoso sexual, vejaciones de cualquier tipo y cualquier otra conducta que vulnere los derechos fundamentales protegidos por la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico. Estas conductas serán sancionadas de acuerdo con lo que prevé el artículo que gradúa las faltas en función de la gravedad del hecho.

Violencia de género:

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar a petición de los trabajadores/oras que lo sufren, los derechos recogidos en la Ley orgánica 1/2004 sobre Medidas de protección integral contra la violencia de género, los cuales se reseñan a continuación de manera orientativa:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo:

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

Cambio del centro de trabajo:

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

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

El contrato de trabajo se podrá suspender por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de los seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo:

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

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

No discriminación:

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

Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad:

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

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

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, tiene que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, tienen que negociar, y si procede acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

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

La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, si procede, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de este plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

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

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

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

Método de trabajo:

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

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

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

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

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

Criterios de elaboración del Plan de Igualdad:

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

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

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

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

Información sobre la Ley de violencia de género.

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

Acoso psicológico (mobbing):

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

Las formas de expresión más comunes son:

Acciones contra la reputación o la dignidad.

Acciones contra el ejercicio de su trabajo.

Manipulación de la comunicación o la información.

Acciones de mala fe o injusticia (iniquidad).

Artículo 41. *Expediente informativo y sancionador*

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

Artículo 42. *Graduación de las faltas*

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

Faltas leves:

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

maliciosa de estos actos se considera grave.

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

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

Artículo 43. Sanciones

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

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

Artículo 44. Prescripción

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

Capítulo XI Varios

Artículo 45. Mediación y arbitraje

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

Artículo 46. Formación profesional continua

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

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

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

Artículo 47. Ropa de trabajo

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

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

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

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

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

Mantenimiento:

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

Limpieza:

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

Monitores actividades acuáticas:

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

Monitores actividades dirigidas:

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

Atención al socio:

Camisetas manga corta	3
Camisetas manga larga	3
Polar	1

Área salud:

Camisetas manga corta	3
Camisetas manga larga	2

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

Artículo 48. Derechos sindicales

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

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

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

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

Artículo 49. Normas supletorias

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2018

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

Barcelona, 27 de noviembre de 2018

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