

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/1577/2018, de 12 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure (codi de conveni núm. 79001905012002).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure, subscrit en dates 13 de març de 2018 i 29 de maig de 2018, per part de la representació empresarial per l'Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva i de Serveis (ACEGES) i l'Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva (ACEGE), i per part de la representació dels treballadors pels sindicats Federació de Serveis de Mobilitat i Consum (FeSMC-UGT) i Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-CCOO), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió negociadora.

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

Barcelona, 12 de juny de 2018

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure, per als anys 2018-2020

Capítol preliminar

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit per les organitzacions empresarials Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva i de Serveis (ACEGES) i Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva (ACEGE), d'una part, i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-

CVE-DOGC-A-18185041-2018

CC.OO.), per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negociadora suficient per concertar el present conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cada una de les representacions, de conformitat amb l'art. 89.3 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.

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

El present conveni és d'aplicació a les empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure amb els seus treballadors.

Article 2

Àmbit territorial

El present conveni és d'àmbit autonòmic i és d'aplicació als centres de treball de les empreses dins de Catalunya, encara que el domicili de l'empresa radiqui en una altra comunitat autònoma.

Article 3

Àmbit personal

El present conveni col·lectiu afecta tot el personal ocupat en les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial, amb les excepcions establertes per al personal comprès als articles 1.3 i 2 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.

Article 4

Vigència

El conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Els seus efectes econòmics es remuntaran, per al personal en actiu en la data de la seva publicació, a l'1 de gener de 2018, i donaran lloc a l'abandonament de les diferències que corresponguin per aplicació de les taules salarials.

El contingut íntegre d'aquest conveni col·lectiu es mantindrà fins la signatura d'un de nou que el substitueixi.

Article 5

Durada

El conveni tindrà una durada de 3 anys i finalitzarà els seus efectes el dia 31 de desembre de 2020.

Article 6

Revisió o rescissió

La denúncia per a la rescissió o revisió del conveni podrà formular-la qualsevol de les parts legitimades

CVE-DOGC-A-18185041-2018

conforme a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, mitjançant escrit, que s'haurà de comunicar de forma fefaent a l'altra part amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament de la seva vigència.

Article 7

Pròrroga

El conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat si cap de les parts no formula la respectiva denúncia per a la seva revisió o rescissió un mes abans del termini inicial o de qualsevol de les pròrrogues anuals.

Article 8

Prelació de normes

El present conveni, atesa l'especificitat i especialització respecte al seu àmbit funcional, regula amb caràcter preferent les relacions entre les empreses i els seus treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut, i sense perjudici del que es disposi a l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors. En tot el que no estigui previst al present conveni s'aplicaran les disposicions legals laborals de caràcter general.

Article 9

Compensació i absorció

Les condicions pactades són compensables i absorbibles en la seva totalitat amb les que existien anteriorment a la vigència del conveni, qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència, a excepció del complement personal per supressió de l'antiguitat, que no és compensable ni absorbible.

A causa de la naturalesa del present conveni, les disposicions legals futures que suposessin una variació en totes o en algunes de les millores retributives o condicions laborals, només tindran eficàcia pràctica si globalment considerades en el seu conjunt i en còmput anual superen les del present conveni. En cas contrari, es consideraran absorbides per les millores del present conveni.

Article 10

Condicions més beneficioses

Dins de les condicions pactades, es respectaran els pactes d'empreses i situacions que impliquin per al treballador condicions més beneficioses que les convingudes en el present conveni, que es mantindran ad personam, sempre considerades globalment i en còmput anual.

Article 11

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. En cas que per resolució administrativa o judicial es consideri nul o es modifiqui algun dels pactes que preveu el conveni, sense cap excepció, el conveni quedaria sense eficàcia, i es procediria de nou a la constitució de la Comissió negociadora, a fi de tornar a negociar el seu contingut.

Article 12

Comissió paritària

Es constitueix la Comissió paritària del present Conveni. L'esmentada Comissió paritària tindrà la funció d'interpretar i vigilar l'aplicació del Conveni, en tot el que es refereix a les divergències que es puguin suscitar sobre el seu contingut. Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir es sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió paritària, abans d'iniciar qualsevol reclamació davant de la jurisdicció competent.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

La Comissió estarà composta per quatre membres, dos escollits per la representació empresarial i dos per la representació de les organitzacions sindicals signants del present conveni. La Comissió paritària podrà ser assistida pels assessors d'ambdues representacions, amb veu però sense vot.

Funcions:

- a) Interpretar i vigilar l'aplicació del present conveni.
- b) Informar, amb caràcter previ i obligatori, en totes les qüestions de conflicte col·lectiu.
- c) Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts siguin necessàries per definir o aclarir el text del present conveni.
- d) Resoldre els conflictes o discrepàncies que tinguin el seu origen en l'aplicació, interpretació o regulació en matèria de subrogacions, grups professionals, sistema de retribució pactat i qualssevol altres matèries afectades pel present conveni col·lectiu.
- e) Intervenir en les qüestions que se suscitin en relació amb la inaplicació de les condicions de treball, de conformitat amb el disposat a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 51 del present conveni, a instàncies de qualsevol de les parts després de l'acabament del període de consultes sense acord.

L'esmentada Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any, i amb caràcter extraordinari i obligatori, a instàncies de qualsevol de les parts, amb un preavis mínim de cinc dies naturals, i resoldrà els assumptes en un termini no superior a quinze dies naturals. Les qüestions debatudes hauran de ser aprovades per majoria simple.

Per al supòsit de desacord al si de la Comissió paritària, ambdues parts convenen sotmetre les seves discrepàncies, en el termini de set dies naturals, als procediments de conciliació o mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Els acords que adopti la Comissió paritària s'incorporaran al text del Conveni i formaran part d'aquest.

El domicili de la Comissió serà, indistintament:

El de l'Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva i de Serveis (ACEGES), situada en Avinguda de Cornellà, número 13-15, local 11, de 08950, Esplugues del Llobregat.

El de l'Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva (ACEGE), situada en c/ Travessera de Gràcia número 56, entresol 1a, de 08006, Barcelona.

El de la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-CC.OO.), situada en la Via Laietana 16, 7a planta, de 08003, Barcelona.

El de la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC-UGT), situada a la Rambla Raval, 29-35, 4a planta, de 08001, Barcelona.

Capítol II

Classificació del personal

Article 13

Nivells funcionals

Els treballadors compresos al present conveni seran classificats en 5 nivells funcionals identificats amb les denominacions de grup 1, grup 2, grup 3, grup 4 i grup 5, la configuració dels quals s'estableix segons les funcions, i les tasques bàsiques que exerceixen, així com per la formació o l'especialització exigida per exercir-les.

Grup 1

Críteris generals

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Queden enquadrats a aquest grup aquells treballadors que desenvolupen funcions que impliquen la realització de tasques complexes i heterogènies que exigeixen el més alt nivell de competència professional, així com la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades pel conjunt de col·laboradors.

Tenen responsabilitat directa en la gestió d'un centre de treball o àrea funcional de l'empresa, participant en la presa de decisions o en la seva elaboració, desenvolupant tasques complexes que impliquen un important grau de responsabilitat i/o elaborant polítiques d'organització i direcció.

Formació

Titulació universitària de primer o segon cicle o titulació de cicle formatiu professional de grau superior específica, o acreditació en el registre del Consell Català de l'Esport com a director esportiu, completada amb una dilatada experiència al sector.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: coordinador d'activitats dirigides, coordinador d'activitats aquàtiques, metge, cap de departament de serveis generals, director d'instal·lació i director tècnic.

Grup 2

Criteris generals

Queden enquadrats a aquest grup aquells treballadors que desenvolupen funcions que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies, com la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors a partir de les directrius generals emanades del personal pertanyent al grup 1.

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

Formació

Titulació universitària de primer o segon cicle o titulació de cicle formatiu professional de grau superior específica, certificat de professionalitat o acreditació en el registre del Consell Català de l'Esport com a monitor esportiu en el cas dels tècnics.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: fisioterapeuta, tècnic d'activitats dirigides especials (amb caràcter enunciatiu i no limitador, aeròbic, ioga, entrenaments personals, cycling, pilates, taichí, embarassades ...), tècnic d'activitats aquàtiques especials (amb caràcter enunciatiu i no limitador, aquagym, aquaeròbic, nadons, discapacitats, terapèutica, embarassades ...), tècnic de departament de serveis generals, auxiliar de coordinació, encarregat de manteniment.

Grup 3

Criteris generals

Queden enquadrats a aquest grup aquells treballadors que desenvolupen funcions que impliquen la integració, coordinació i supervisió de tasques amb contingut homogeni, realitzades per un grup reduït, de col·laboradors, o aquelles que, sense implicar responsabilitat de comandament, requereixen un alt grau d'autonomia en la seva execució. El nivell de coneixements i experiència és el més alt dins del seu nivell de formació.

Queden igualment enquadrats en aquest grup aquells treballadors que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques en un marc de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins dels processos desenvolupats.

Formació

Titulació de cicle formatiu professional de grau superior específica, cicle formatiu professional de grau mitjà específica, certificat de professionalitat, o acreditació en el registre del Consell Català de l'Esport com a monitor esportiu i/o socorrista aquàtic.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: administratiu, tècnic d'activitats dirigides (activitats no incloses en el grup 2), tècnic d'activitats aquàtiques (cursos de natació i activitats no incloses en el grup 2), tècnic de fitnes, socorrista, massatgista, oficial 1a d'oficis diversos, comptable, encarregat de neteja, professor d'equitació, tècnic de suport de departament de serveis generals.

Grup 4

Criteris generals

Queden enquadrats en aquest grup aquells treballadors que desenvolupen funcions que consisteixen en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin seguint instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques. La seva responsabilitat queda limitada per una supervisió sistemàtica. Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia.

Formació

Titulació de cicle formatiu professional de grau superior específica, cicle formatiu professional de grau mitjà específica, certificat de professionalitat, o acreditació en el registre del Consell Català de l'Esport com a monitor esportiu.

Si no es disposa d'aquesta formació, aquesta podrà suplir-se amb una experiència demostrada d'un any en un lloc de treball de característiques similars.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: auxiliar administratiu, recepcionista, manteniment, oficial 2a oficis diversos, esteticista, mosso de quadres de primera, monitor de campus.

Grup 5

Criteris generals

Queden enquadrats en aquest grup aquells treballadors que desenvolupen tasques que consisteixen en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret preestablert, amb un alt grau de supervisió i que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació

Coneixements a nivell d'educació primària o secundària obligatòries o certificat de professionalitat equivalent.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes les activitats corresponents als següents llocs de treball o similars: personal de neteja, consergeria, control d'accés, peó, monitor de vestidor, guarda-roba, mosso de quadres de segona, monitor de suport de campus.

Article 14

Treballs de grups superiors i inferiors

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva realització. Si s'encarreguen funcions inferiors, hauran d'estar justificades per necessitats urgents o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari haurà de comunicar aquesta situació a la representació legal dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del treballador, de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efectivament realitzades, excepte en els supòsits d'encarregar funcions inferiors, en què es mantindrà la retribució d'origen.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

No es podran invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o mancada d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Si a causa de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup superior professional per un període superior a sis mesos continuats durant un any o a vuit mesos discontinus durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'enquadrament en la categoria superior o, en qualsevol cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell, sense perjudici de percebre la diferència salarial corresponent.

No es consideraran mobilitat funcional els supòsits que, de comú acord, es convingui la realització d'activitats addicionals corresponents a grups professionals diferents.

Com a mesura de promoció interna, en cas de vacant o creació de nova plaça, tindrà prioritat el personal de l'empresa.

Capítol III

Contractació, període de prova, rescissió i subrogació al contracte de treball

Article 15

Període probatori

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

Grup 1 i 2: dos mesos.

Grup 3 i 4: un mes.

Grup 5: quinze dies.

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

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acollida, risc durant la lactància i paternitat que afectin al treballador durant el període probatori, interrompren el còmput del mateix, reprenent-se a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

Article 16

Preavís per cessament

Els empleats comunicaran per escrit a les empreses la seva decisió de cessar en les mateixes, amb una antelació de:

Grup 1 i 2: un mes.

Resta de grups: quinze dies.

L'incompliment del preavís facultarà a l'empresa per deduir de la liquidació les parts proporcionals i salaris pendents l'import resultant de multiplicar el salari diari del treballador pel nombre de dies d'incompliment del preavís, sense perjudici de l'establert a l'article 21 de l'Estatut dels treballadors.

Article 17

Contractació

En matèria de contractació s'estarà al previst en la legislació laboral vigent amb les següents particularitats:

a) Contractes a temps parcial: la jornada podrà ser ampliada amb hores complementàries fins a un màxim del

CVE-DOGC-A-18185041-2018

quaranta per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte, previ acord amb el treballador. Les condicions mínimes de distribució de jornada seran les establertes a l'article 26.

b) Contractes eventuais per circumstàncies de la producció: la seva durada màxima podrà ser de dotze mesos d'aquí a un període de divuit mesos. En cas de persistir la causa o repetir-se en altres anys, es transformarà en un contracte indefinit a temps complet o parcial o fix discontinu.

En cap cas, l'ampliació de la durada màxima del contracte eventual per circumstàncies de la producció pel present conveni col·lectiu no autoritzarà l'ús abusiu d'aquesta modalitat contractual amb diferents treballadors per desempenyar el mateix lloc de treball.

Article 18

Crida dels treballadors fixos discontinus

El treballador fix discontinu serà cridat per ordre d'antiguitat en l'empresa i dins del seu grup professional.

Quan el treballador sigui cridat a l'inici de la temporada, estarà obligat a incorporar-se, tret que per l'horari i les seves necessitats personals no pugui fer-ho. Si l'empresa el crida per segona vegada dins de la mateixa temporada i el treballador decideix no incorporar-se, el contracte es tindrà per desistit a instàncies del treballador.

Article 19

Subrogació

19.1 Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació, la subrogació del personal de les empreses que es substitueixin mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, es durà a terme en els termes indicats al present article.

No obstant això, s'acorda de forma expressa que l'establert en aquest article només serà d'aplicació per a aquelles situacions previstes en el mateix que neixin i tinguin els seus efectes després de la seva publicació en el DOGC del present conveni, regulant-se de conformitat amb el text de l'anterior Conveni col·lectiu els processos de subrogació que s'hagin produït abans de la referida publicació.

En endavant, el terme «contracta» engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, i identifica una concreta activitat que passa a ser desenvolupada per una determinada empresa, societat o organisme públic.

19.2 L'absorció del personal serà d'obligat compliment per a les empreses, sempre i quan es d'alguns dels següents supòsits:

a) Acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa, que unia una empresa amb el titular públic de les instal·lacions esportives o el promotor d'activitats socioesportives, produint-se la substitució per qualsevol altra empresa, pels següents motius:

Per acabament total, és a dir, pel cessament o terme de totes les activitats que venia realitzant l'empresa concessionària o contractada.

Per acabament parcial, és a dir, pel cessament o terme d'algunes de les activitats que venien realitzant l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

b) Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió per part del titular de les instal·lacions esportives o del promotor d'activitats socioesportives, d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament, podent ser:

Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió total respecte de totes les activitats que venia realitzant l'empresa concessionària o contractada.

Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió parcial, és a dir respecte d'algunes de les activitats que venien realitzant l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

19.3 En tots els supòsits d'acabament, suspensió, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta -així com

CVE-DOGC-A-18185041-2018

respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat que es tracti, els treballadors de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, o bé a la titular de les instal·lacions esportives o promotora d'activitats socioesportives, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa subrogada.

No obstant això l'indicat en el present capítol, com a norma general, seran vàlids i d'aplicació els pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin al centre de treball degudament justificats, subscrits entre les empreses afectades i els treballadors, els seus respectius representants legals o amb els sindicats amb representació al sector per negociar segons el disposat en l'Estatut dels treballadors, sempre que s'hagin acordat amb una antelació de cinc mesos a la data certa de subrogació del concessionari. Així mateix es mantindran els terminis establerts als convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre i quan respectin els continguts mínims regulats en el present capítol.

19.4 Es produirà l'esmentada subrogació de personal, sempre que es donin algun dels següents supòsits:

- a) Treballadors en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels cinc últims mesos anteriors a l'acabament efectiu del servei, sigui com sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, anteriorment a l'esmentat període de cinc mesos, haguessin treballat en una altra contracta.
- b) Els treballadors en actiu que realitzant la seva jornada laboral a més d'un centre de treball d'una empresa i un dels centres es vegi afectat per la subrogació, serà l'empresa entrant la que aplicarà els drets de subrogació definits al present conveni col·lectiu en funció de la jornada i de les funcions que el treballador realitzés al centre de treball afectat per la subrogació amb anterioritat als cinc últims mesos abans de la data d'acabament del contracte o concessió.
- c) Treballadors amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de l'acabament efectiu de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de cinc mesos en la mateixa i/o aquells que es trobin en situació d'IT, excedència, vacances, permisos, maternitat, suspensió legal del contracte o situacions anàlogues, sempre que es compleixi el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.
- d) Treballadors amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat c), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- e) Treballadors de nou ingrés que per exigència del client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els cinc mesos anteriors a l'acabament d'aquella.

19.5 Treballadors que ostentin càrrecs de representació, sigui unitària o sindical.

Atès que els representants dels treballadors i els delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball, en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en compte el següent:

- a) Representants dels treballadors, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat escollits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball o designats per l'organització sindical que representen i es mantinguessin els mínims legals per al manteniment de la figura de delegat sindical, i siguin objecte de subrogació: conservaran la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts en l'empresa concessionària sortint fins al final del seu mandat.
- b) Els delegats sindicals, que treballin en el centre de treball afectat per la subrogació, quan siguin necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari i en el mateix no es donessin els mínims legals per al manteniment d'aquesta figura de representació sindical, seran subrogats mantenint les garanties establertes a l'article 68 apartats a) i c) de l'Estatut dels treballadors per un període mínim d'un any.

Tot això sense perjudici del que es disposa en matèria de representació sindical i de les decisions que sobre aquesta matèria determinin els sindicats amb representació a l'empresa, de conformitat amb el disposat en la Llei Orgànica de llibertat sindical.

19.6 Excepcions a l'aplicació de la subrogació prevista al present article.

La subrogació de personal establerta al present article, no serà d'aplicació en els següents supòsits:

1. Treballadors que hagin estat traslladats per l'empresa sortint des d'altres centres de treball dels quals fos titular l'esmentada empresa en els últims cinc mesos respecte de l'acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa. En aquest cas, els treballadors tindran dret a tornar a ocupar el lloc de treball que tenien al centre de treball de l'empresa sortint, anterior al seu trasllat, sense que siguin objecte de subrogació per

l'empresa entrant.

2. En cap cas no operarà la subrogació prevista al present article quan a la instal·lació objecte de concessió, cessió o contracte d'arrendament de serveis es produeixi el tancament o cessament definitiu de les activitats que en la mateixa es desenvolupaven, sense que per tant siguin dutes a terme per cap altra empresa, ni pel seu titular.

3. Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de treballadors i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i els treballadors autònoms encara que vinguessin prestant serveis directament i personalment en el centre o contracta en el qual es produís el canvi de contractista.

19.7 La Comissió paritària del present conveni col·lectiu vetllarà per la correcta execució dels processos de subrogació segons l'aquí acordat. Així mateix, coneixerà i emetrà resolució en un termini no superior a cinc dies hàbils i amb caràcter obligadament preceptiu davant de qualsevol altra instància, sobre les reclamacions i incompliments, que tant les empreses o treballadors, puguin fer arribar a aquesta, així com les irregularitats que la mateixa Comissió paritària pogués considerar.

El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant i/o la representació legal dels treballadors de l'empresa sortint disposin de la documentació preceptiva.

En cap cas no es podrà oposar a l'aplicació del present article i, en conseqüència, a la subrogació per l'empresa entrant el fet que l'empresa sortint no li hagi proporcionat la documentació a què ve obligada. I, això, amb independència que pogués exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que el seu incompliment li hagi pogut portar.

19.8 Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte als treballadors entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a) Els treballadors percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data d'acabament de la contracta de l'empresa sortint.

b) Els treballadors que no haguessin gaudit els dies de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, tret de necessitats del servei, si bé la seva retribució serà abonada directament per l'empresa sortint, tret que aquesta hagués reemborsat el seu import a la nova adjudicatària en el moment de la subrogació.

c) Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implica que un treballador realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant-ne un de sol d'ells el canvi de titularitat de la contracta, aquesta última gestionarà el gaudi conjunt del període vacacional, abonant-se per l'empresa sortint la corresponent liquidació de les parts proporcionals de les vacances i de les pagues extres.

Aquesta liquidació no implicarà el finiment si continua treballant per a l'empresa.

19.9 El disposat al present article serà d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador segueixi vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seva jornada.

19.10 No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió de l'activitat per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués l'activitat a una altra empresa.

19.11 En els set dies següents al coneixement fefaent de l'existència d'algun dels supòsits que donen lloc a la subrogació aquí prevista, l'empresa sortint haurà de facilitar a l'entrant la següent documentació:

Relació de personal a subrogar en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número de document d'identitat o de permís de treball, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances pendents de gaudi i qualsevol modificació que s'hagi produït en els cinc mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si, el treballador és representant legal dels treballadors, i percepcions anuals del treballador per tots els conceptes.

Pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin el centre de treball.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

Fotocòpia de les cinc últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels cinc últims mesos.

Comunicat d'IT i/o confirmació del mateix.

Relació de dies pendents de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest Conveni, en el moment de produir-se la subrogació.

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.

Fotocòpia dels informes de dades de cotització (IDC) expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social, dels treballadors afectats.

De la referida documentació també es donarà trasllat a la representació legal o sindical dels treballadors de l'empresa sortint, excloent aquelles dades a què es refereix l'art. 8.4 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol IV

Condicions econòmiques

Article 20

Salaris

Les condicions retributives del personal afectat pel present Conveni seran les contingudes a les taules que s'adjunten com a annex.

Article 21

Gratificacions extraordinàries

Tot el personal percebrà 3 gratificacions extraordinàries, l'import de les quals serà de 30 dies de salari real cada una d'elles. Aquestes gratificacions extraordinàries seran prorratejades i abonades mensualment dins del full de salari.

Article 22

Complement nocturn

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 i les 6.00 hores. El personal que realitzi la jornada nocturna percebrà un complement salarial denominat plus de nocturnitat per l'import hora o dia que figura a les taules que s'adjunten com a annex.

Quan la jornada de treball realitzada en horari nocturn (entre les 22.00 i les 6.00 hores) sigui inferior a 3 hores/diàries s'abonarà el plus nocturn en funció de les hores realitzades dins d'aquell horari nocturn, i quan sigui superior a 3 hores/diàries s'abonarà el plus nocturn en l'import previst per dia complet treballat en horari nocturn.

Els menors de divuit anys no podran realitzar la jornada nocturna. Tampoc no es podran realitzar hores extraordinàries dins d'aquesta jornada.

Article 23

Plus diumenge

Els treballadors que en la seva jornada ordinària de treball hagin de treballar diumenge, qualsevol que sigui el nombre d'hores que treballin aquell dia, percebran el plus diumenge en l'import que figura a les taules que

CVE-DOGC-A-18185041-2018

s'adjunten com a annex.

Article 24

Complements personals per supressió de l'antiguitat

El Conveni no preveu cap promoció econòmica per raó d'antiguitat.

Per a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona, al personal que pertanyia a la plantilla de les empreses en data de 31 de desembre de 2001, se'ls va reconèixer, a títol personal i individual, el valor econòmic d'un trienni calculat sobre el 6% del salari d'aquest Conveni vigent a partir de l'1 de gener de 2002, que es va addicionar al total al fet que tenien dret a data de 31 de desembre de 2001. L'import econòmic resultant de la consolidació d'un trienni (o d'un més els que s'acreditin), se'ls reconeix com a complement personal no absorbible ni compensable.

Per al personal de la província de Barcelona al que es venia aplicant aquest Conveni, i que sent personal que pertanyia a la plantilla de les empreses en data 31 de desembre de 1998, se'ls va reconèixer, a títol personal i individual, el valor econòmic d'un trienni calculat de conformitat amb l'antic Conveni d'empreses de piscines i clubs de natació de Catalunya (6 % del salari vigent en data 31 de desembre de 1998), que se'ls va addicionar, al total a què tenien dret en concepte d'antiguitat en data 31 de desembre de 1998. L'import econòmic resultant de la consolidació de triennis acreditats, se'ls reconeix com a complement personal no absorbible ni compensable.

Article 25

Data de pagament

Els salaris seran satisfets abans del dia cinc del mes següent en què siguin meritats.

Capítol V

Jornada, descansos i vacances

Article 26

Jornada

Les parts acorden regular la jornada laboral tenint en compte les necessitats del sector. Durant la vigència del conveni la jornada en còmput anual serà de mil vuit-centes hores de jornada efectiva, distribuïdes en un màxim de dos-cents vint-i-cinc dies de treball anuals. No obstant això, per als qui convinguin el gaudi del descans setmanal en quaranta-vuit hores ininterrompudes, aquest màxim de dos-cents vint-i-cinc dies de treball anuals no serà d'aplicació.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se en règim d'horari partit o continuat i de dilluns a diumenge.

Per als treballadors fixos discontinus o fixos a temps parcial, quan la jornada diària sigui de tres hores serà continuada o partida amb una única partició. En jornades superiors a quatre hores podrà donar-se de forma excepcional una segona partició, d'un màxim d'una hora una vegada a la setmana i durant un únic trimestre.

En jornades continuades de més de sis hores s'estableix un descans de quinze minuts, que tindrà la consideració de temps de treball efectiu. En les empreses que, anteriorment a l'entrada en vigor del present conveni, es vingués gaudint d'un descans per temps superior al referenciat, es mantindrà la durada del descans anterior, retribuïnt-se únicament aquests quinze minuts, tret que, anteriorment a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, tot el temps de descans es considerés temps de treball efectiu.

El temps de treball es computarà de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver dotze hores de descans.

El nombre d'hores diàries dels treballadors a temps complet no podrà ser superior a nou hores.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Ateses les especials característiques d'aquest sector, la jornada anual pactada podrà distribuir-se irregularment durant tots els dies de l'any, sense perjudici del gaudi dels dies o hores de descans setmanal i anual que corresponguin als treballadors, i amb independència que els contractes de treball ho siguin a temps parcial o a temps complet. En aquest sentit, la jornada es concretarà mitjançant quadrants que es confeccionarà cada tres mesos i que recollirà els dies festius, les vacances en el seu cas, els torns i horaris de cada treballador, tret de les activitats dels mesos d'estiu (el juliol, l'agost i el setembre).

D'aquests calendaris es donarà trasllat als treballadors amb un mínim de cinc dies d'antelació a la data de la seva entrada en vigor i, així mateix, s'informarà a la representació legal dels treballadors.

Article 27

Plus Festiu

En aquelles empreses en les que els catorze dies festius anuals tinguin la consideració de jornada ordinària, al treballador que presti els seus serveis en algun d'aquells dies, a més de la retribució corresponent al dia treballat, percebrà un plus festiu per hora, pel valor que es reflecteix a les taules annexes.

Article 28

Descans setmanal i dies festius

Descans setmanal: els treballadors tindran dret a un descans setmanal mínim de dos dies ininterromputs o quaranta-vuit hores ininterrompudes en cas de mutu acord entre les parts i comunicació a la representació legal dels treballadors, sigui quin sigui el tipus de contracte que tingui.

Dies festius especials: els dies 25 de desembre i 1 de gener seran dies festius quan així ho determini el calendari oficial. No obstant això, en els dies esmentats s'hauran de garantir, si les empreses ho necessiten, els serveis necessaris i/o de manteniment i vigilància de les seves instal·lacions. Aquestes hores es retribuïran amb el plus festiu.

L'establert en el paràgraf anterior no serà d'aplicació en aquelles instal·lacions que tradicionalment o per mutu acord amb els seus treballadors tinguin fixades en les referides dates la celebració de competicions.

Vigílies de dies festius especials: el personal que presti serveis en els dies 5 de gener, 24 de desembre i 31 de desembre finalitzarà la seva jornada de treball en aquells dies a les 15:00 hores, sempre que l'ajuntament o entitat titular de la instal·lació autoritzi el tancament de la instal·lació a aquella hora, i excloent-se en qualsevol cas al personal que realitzi treballs que, per la seva pròpia naturalesa (vigilància, manteniment, etc.), hagi de prestar serveis més enllà d'aquella hora.

Article 29

Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius que s'enumeren a continuació.

El gaudi del permís haurà de coincidir amb l'inici del fet causant, tret que s'estableixi el contrari, i la seva durada serà la següent:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o parella estable formalitzada en escriptura pública o inscrita com a tal.

No podrà sol·licitar-se aquest permís fins transcorreguts 3 anys des de la formalització o inscripció de l'anterior parella estable.

2. Dos dies naturals en els casos de naixement de fills. En cas que el naixement sigui per cesària, el treballador tindrà dret a tres dies de permís.

Quan per aquests motius el treballador hagués de desplaçar-se més de 150 quilòmetres del seu lloc de residència, aquest permís podrà ampliar-se fins a quatre dies naturals.

3. Quatre dies naturals en cas de mort de cònjuge o fills.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

4. Dos dies naturals en cas de mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari acreditat mitjançant certificat mèdic expedit pel facultatiu, de parents fins al segon grau per consanguinitat i afinitat.

Quan per aquests motius el treballador hagués de desplaçar-se més de 150 quilòmetres del seu lloc de residència, aquest permís podrà ampliar-se fins a quatre dies naturals.

Els dies de permís es podran gaudir independentment de la data d'inici de la malaltia greu o l'hospitalització, sempre que coincideixi amb la durada de la mateixa.

A efectes del gaudi del permís per hospitalització es tindran en compte els següents criteris:

a) S'entendrà per hospitalització el període d'estada en centre hospitalari o en urgències, en ambdós casos amb pernocta, així com la convalescència durant els dos dies immediatament posteriors a l'alta hospitalària o d'urgències.

b) Serà requisit indispensable aportar el corresponent informe d'ingrés o d'alta del centre hospitalari o d'urgències del parent del treballador.

c) Els supòsits d'hospitalització es refereixen a cada una de les hospitalitzacions del familiar afectat, amb independència que les causes que l'originen siguin una mateixa o diferents.

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

5. Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

6. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, havent d'acreditar fefaentment els motius i circumstàncies dels mateixos.

Quan el compliment del deure abans referit suposi una reducció de més del 20% de la jornada en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret en l'empresa.

7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens, prèvia justificació dels mateixos a l'empresa quan el treballador cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional.

8. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acollida, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acollida múltiples.

Els treballadors, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada ordinària en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes a raó de catorze dies feiners comptats des de l'endemà a la finalització del descans per maternitat. En el supòsit que la reincorporació al treball no es produeixi amb caràcter immediat a la finalització del descans per maternitat i/o el nombre de dies de treball efectiu computables fins al compliment dels nou mesos d'edat del menor sigui inferior a cent dotze dies, el gaudi del nombre de dies de lactància compactada serà el que resulti en proporció.

El sistema de gaudi triat s'haurà de comunicar a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data d'inici del mateix. En cas de no assolir un acord diferent sobre l'acumulació de les hores de lactància, aquesta tindrà lloc de forma continuada i immediata després del descans per maternitat o paternitat o, en el seu cas, vacances.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en cas que ambdós treballin.

9. Es concediran els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acollida, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat; previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

10. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.

11. Per realitzar les funcions sindicals o representació dels treballadors en els termes legalment establerts a l'efecte.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

12. Els treballadors, previ avís i posterior justificació, tindran dret a permisos retribuïts de com màxim vint hores anuals de durada, per acudir a visites mèdiques, ja siguin de metge de família o especialistes, o per a la realització de proves diagnòstiques del mateix treballador o per acompanyar ascendents o descendents que hi convisin amb ells.

El gaudi d'aquest permís serà proporcional a la jornada de treball i s'haurà de preavisar amb un mínim de vint-i-quatre hores, sent necessària la seva justificació posterior.

Permisos no retribuïts: Els permisos establerts a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors es podran ampliar, en funció de les circumstàncies i si existeix desplaçament, en tres dies de permís no retribuït i amb possibilitat de recuperació, en els termes que convinguin l'empresa i treballador.

Article 30

Mesures de foment de la conciliació de la vida laboral i familiar

I. Reduccions de jornada per conciliació de la vida familiar

El treballador o treballadora podrà reduir la seva jornada de treball, amb disminució proporcional de la seva remuneració, per algun dels motius i temps següents:

a) El treballador que, per raó de guarda legal, tingui a la seva cura directa un menor dins de l'edat establerta legalment al respecte o una persona amb discapacitat que no realitzi activitat retribuïda, té dret a una reducció diària d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Així mateix, per mutu acord entre l'empresa i el treballador, es podrà acordar una altra distribució de la reducció de jornada.

b) Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia que no pugui valer-se per ell mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

c) Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, també podrà ser autoritzada una reducció de jornada per un període màxim d'un any d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, al treballador que hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix encara que realitzi activitat retribuïda.

d) En els casos de naixements de fills que, per qualsevol causa mèdica hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, amb independència de l'absència retribuïda d'una hora establerta legalment, la mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

e) Els treballadors, els fills dels quals estiguin afectats per malalties que requereixin hospitalitzacions i/o tractaments continuats en els termes previstos a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors, tindran dret a acumular la reducció de jornada estipulada en el mateix en jornades completes per trimestres naturals que podran ser prorrogats, al seu torn, de trimestre en trimestre i no per períodes inferiors.

f) Les treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

II. Excedències per conciliació de la vida familiar

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

2. També tindran dret a un període d'excedència no superior a dos anys, amb dret a reserva de lloc de treball els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se, per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

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

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

CVE-DOGC-A-18185041-2018

5. En els casos previstos en els apartats anteriors d'aquest article, en que el treballador romangui en situació d'excedència, l'esmentat període serà computable a efectes d'antiguitat. A més, el treballador tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per les empreses signants del present conveni, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els dos primers anys tindran dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest període, la reserva quedarà referida a un lloc de treball en el seu mateix grup professional.

6. Els treballadors víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a un període d'excedència no superior a tres anys, amb dret a la reserva del lloc de treball durant aquest període.

III. Permís per paternitat

Els treballadors, en els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acollida, tindran dret a la suspensió del contracte de treball durant quatre setmanes ininterrompudes (o el temps establert en cada moment per la normativa general), ampliables en el supòsit de part, adopció o acollida múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

Als efectes de la comunicació per part del treballador de l'exercici d'aquest dret, s'estableix un termini orientatiu de quinze dies d'antelació a l'inici del mateix, tret de supòsits d'impossible compliment.

Article 31

Hores Extraordinàries

Les parts acorden tendir a la seva supressió com a mesura de foment de l'ocupació.

Sense perjudici d'això, les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar necessàriament seran preferentment compensades amb temps de descans.

El període de compensació s'estableix en quatre mesos immediatament posteriors a la data de realització.

Les prolongacions de jornades realitzades en diumenges i dies festius oficials es compensaran a raó d'una hora de prolongació per una hora i mitja de descans. Les altres prolongacions seran compensades en temps equivalents: una hora de prolongació per una hora de descans.

Les hores extraordinàries no compensades en temps de descans es retribuïran per l'import que figura a les taules que s'adjunten com a annex.

Article 32

Vacances

Tot el personal acreditant una antiguitat mínima d'un any tindrà dret a vint-i-dos dies feiners a l'any retribuïts amb la mitjana de les percepcions dels dotze últims mesos, integrada per salari grup, plus diferencial, si n'hi hagués, complement per supressió de l'antiguitat, hores complementàries, part proporcional de les pagues extraordinàries, nocturnitat habitual, si n'hi hagués, i millores voluntàries. Queden excloses, per tant, l'import de les hores extraordinàries.

S'entendrà per dia feiner tots els dies del període de gaudi de les vacances tret dels corresponents als dos dies de descans setmanal i dies festius oficials. Els períodes de gaudi de vacances tindran una setmana de durada com a mínim i només es podran fraccionar en tres períodes de gaudi, tret que entre l'empresa i el treballador es pacti una altra durada.

Les empreses establiran el període de vacances en funció de les necessitats de cobertura dels serveis. El calendari de vacances es farà públic amb una antelació mínima de dos mesos abans de la data d'inici de les vacances.

El còmput d'inici de les vacances no es podrà realitzar en dia festiu o un dia de descans del treballador.

El personal amb fills d'edats compreses entre els tres i els setze anys tindrà preferència en l'elecció de torn de vacances si ho escullen dins del període vacacional escolar.

L'elecció dels torns de vacances es realitza mitjançant un sistema rotatiu de manera que el treballador que un any esculli en primer lloc, no ho farà l'any següent.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

En el supòsit de suspensió del contracte per part, adopció o acollida, tant preadoptiu com permanent, que coincideixi amb el gaudi de les vacances, no es computaran a efectes de vacances els dies que va durar aquesta situació.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal s'aplicarà l'establert a l'art. 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol VI

Seguretat i salut laboral

Article 33

Roba de treball

L'empresa facilitarà als seus treballadors l'equip de roba i calçat adequat i de prou qualitat per exercir les seves tasques, consistent en dos equips per temporada que permetin disposar d'un canvi de roba en la forma prevista a l'annex II. L'import de la compensació en metàl·lic del calçat serà el que s'estableixi a les taules que s'adjunten com a annex del present conveni.

Malgrat el disposat en el paràgraf anterior, en els supòsits que es preveuen a continuació, el lliurament d'equip de roba i calçat serà el següent:

Treballadors amb una jornada mitjana anual superior a vint hores setmanals i contracte laboral indefinit o eventual d'un any (octubre/setembre): dos equips de roba a l'any (un equip cada semestre), tret del calçat, que serà un a l'any.

Treballadors fixos discontinus de més de vint hores setmanals de mitjana, la prestació de serveis del qual s'estenguí en més d'un semestre: un equip i mig de roba a l'any (un equip d'un semestre i mig equip de l'altre semestre), tret del calçat que serà un a l'any.

Treballadors amb una jornada mitjana anual inferior a vint hores setmanals i contracte laboral indefinit o eventual de menys d'un any i treballadors fixos discontinus no recollits en el paràgraf anterior: un equip de roba a l'any, a l'inici de la temporada (octubre) o en el seu defecte a l'inici del contracte.

L'empresa facilitarà als treballadors eventuais contractats únicament per al període d'estiu (24 de juny-11 de setembre) dues samarretes, crema solar i gorra, a l'inici de la prestació del servei.

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

Per a la resta de personal, les peces de treball es facilitaran en les següents dates:

Roba d'hivern: de l'1 al 15 d'octubre.

Roba d'estiu: del 2 al 16 de maig.

El calçat, en lliurar-se només una vegada a l'any, es reposarà immediatament abans de concloure l'esmentat període si està desgastat o en mal estat.

El personal que efectui treballs a l'exterior se li proveirà de roba d'abric i impermeable.

Per a aquells treballadors que desenvolupin diferents activitats, el seu equip de roba de treball i calçat vindrà determinat per l'activitat de la principal ocupació, proporcionant-se'ls, si és precís, un equipament de roba a l'any per cada activitat addicional. El calçat corresponent a l'activitat o activitats addicionals només es lliurarà o compensarà quan aquestes activitats siguin de diferent naturalesa (terrestres versus aquàtiques o a l'inrevés) de la principal ocupació. La compensació del calçat de l'activitat addicional s'efectuarà mitjançant l'abonament del plus calçat aigua que figura a les taules que s'adjunten com a annex.

Als tècnics d'activitats aquàtiques i socorristes se'ls facilitarà, a més, un barnús o tovallola de bany cada dos anys, a partir del seu ingrés en l'empresa.

Article 34

Salut laboral

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

En el compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquests efectes, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent.

a) Avaluació de riscos

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

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

b) Pla de prevenció

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

c) Vigilància de la salut

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

El conjunt de proves que hagin de realitzar-se es discutiran en el si del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) o amb la representació dels treballadors, en absència d'aquest, i el Servei de Prevenció que realitzi la vigilància de la salut. Per a la qual cosa s'informarà al CSS anualment mitjançant document de caràcter epidemiològic dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim s'hauran d'incloure seran el de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de dades dels treballadors/ores de conformitat amb l'establert a l'art. 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

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

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

La vigilància de la salut individual es realitzarà amb la periodicitat que recomani el servei de prevenció o organismes competents.

En relació amb els riscos laborals que estan relacionats amb les activitats habituals del sector es recomana l'aplicació, entre d'altres, dels següents protocols: dermatitis laboral, postures forçades, moviments repetitius d'extremitats superiors i asma ocupacional, adaptant-se en funció dels resultats de l'avaluació de riscos i les característiques i circumstàncies del treballador.

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

d) Prevenció davant de riscos relacionats amb els riscos ambientals

En compliment del deure de protecció dels riscos laborals que puguin derivar-se dels riscos ambientals, les empreses aplicaran la normativa vigent, així com els protocols i reglamentacions tècniques d'aplicació en la vigilància dels factors ambientals de caràcter físic, químic o biològic i de les situacions ambientals que afectin o puguin afectar la salut, a fi d'establir les mesures correctores i preventives que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors i dels usuaris de les instal·lacions.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

e) Protecció a la maternitat

De conformitat amb el disposat a l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'avaluació dels riscos haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediment o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si existís un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs i la lactància l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar-ne l'exposició, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treballs a torns.

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

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

Tot això també serà d'aplicació al període de lactància natural.

En cas que no existís cap lloc de treball o funció compatible amb l'estat de la treballadora, aquesta passarà a una situació de suspensió del contracte de treball amb dret a una prestació econòmica per risc durant l'embaràs.

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

f) Equips de protecció individual

El personal que manipuli productes tòxics o realitzi treballs de risc se'l dotarà dels mitjans de protecció adequats, que, com a mínim, seran ulleres, màscara homologada, botes i guants, així com qualsevol altre que estableixi la legislació vigent en cada moment.

Capítol VII

Millores socials

Article 35

Complemento prestacions d'IT

Els treballadors que es trobin en situació Incapacitat Temporal per accident de treball o malaltia professional percebran un complement que, sumat a la prestació de la Seguretat Social per Incapacitat Temporal, garanteixi la percepció del 100% de la base reguladora d'aquesta prestació i fins a un màxim de divuit mesos.

Aquest complement també s'abonarà, en idèntics termes, als treballadors únicament i exclusivament mentre romanguin hospitalitzats i, això, encara que el procés per Incapacitat Temporal derivi de contingència comuna.

Aquest complement únicament s'abonarà mentre romangui vigent o subsisteixi la relació contractual amb l'empresa.

Article 36

Jubilació parcial

CVE-DOGC-A-18185041-2018

A l'empara de l'article 215 de la Llei General de Seguretat Social i de l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors, quan reuneixin els requisits establerts, i en especial, el d'edat, que no podrà ser inferior a la legalment establerta en cada moment per accedir a aquesta situació, podran sol·licitar de l'empresa la jubilació parcial amb la reducció de la jornada en el límit màxim legalment previst.

La sol·licitud es formularà a l'empresa amb una antelació mínima de tres mesos a la data desitjada de jubilació parcial. L'empresa estudiarà la sol·licitud i, en tot cas, donarà resposta en el termini màxim de trenta dies.

Les hores de treball que hagi de realitzar el treballador es concentraran per a la seva realització a jornada completa en els mesos immediatament següents a la jubilació parcial. No obstant això, el treballador i l'empresa podran arribar a un acord diferent respecte a la forma (a temps parcial o a temps complet) i dates o període en què s'haurà de realitzar la prestació de serveis corresponent a la jornada parcial.

Article 37

Premi per vinculació

El treballador que es jubili percebrà, per una única vegada, un premi de jubilació segons la següent taula:

Amb més de deu anys d'antiguitat: una mensualitat.

Amb més de quinze anys d'antiguitat: dues mensualitats.

Amb més de vint anys d'antiguitat: tres mensualitats.

Amb més de vint-i-cinc anys d'antiguitat: quatre mensualitats.

En cas que el treballador no es jubili dins dels tres mesos immediatament següents al compliment de l'edat reglamentària vigent per a la jubilació ordinària, perdrà el premi de jubilació aquí establert.

Article 38

Ajuda familiar

Els treballadors que tinguin a càrrec seu fills discapacitats, en els termes que estableix la Seguretat Social, percebran en concepte d'ajuda familiar per cada fill discapacitat l'import mensual que figura a les taules que s'adjunten com a annex per quinze pagues anuals.

Capítol VIII

Règim disciplinari i codi de conducta laboral

Article 39

Principis generals

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

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

Correspon a l'empresa en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord.

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

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

que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins i tot trenta dies després de la data de la seva fermesa.

Article 40

Assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, 18.1 de la Constitució Espanyola. Per tant, les entitats i organitzacions que firmen el present Conveni no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o al present conveni.

Assetjament sexual: constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra el respecte o dignitat d'una persona, podent crear, a més, un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Un únic episodi no desitjat, podrà ser constitutiu d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe: constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o respecte, podent crear, a més, un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe són comportaments que es troben en varietat de situacions, a tall d'exemple, són comportaments constitutius d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe:

Les bromes i comentaris sobre aparença o condició sexual del treballador o treballadora.

L'ús d'imatges, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit.

Les comunicacions (trucades, SMS, WhatsApp, correus electrònics...) de contingut sexual i caràcter ofensiu.

El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.

Les invitacions o peticions de favors sexuals, quan aquestes estiguin relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.

Els comportaments que busquin la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.

Article 41

Persecució moral (mòbing)

De la mateixa manera, tampoc les entitats i organitzacions que firmen el present Conveni no permetran ni toleraran cap acció o conducta d'aquesta naturalesa, aplicant, en cas que es produís, el règim de sancions establert en la legislació vigent i/o al present conveni.

Assetjament laboral (Mòbing): constitueix assetjament laboral el tracte hostil o vexatori al qual és sotmesa una persona en l'àmbit laboral de forma sistemàtica i perllongada en el temps que li provoca problemes psicològics i professionals.

L'assetjament laboral pot ser directe, amb agressions de tipus intimidatori, o bé indirecte, com l'aïllament i l'exclusió.

L'assetjament laboral pot donar-se entre companys, o d'un superior a un subaltern, o d'un subaltern a un superior.

L'assetjament laboral és un comportament que es troba en varietat de situacions. A títol d'exemple, són comportaments constitutius d'assetjament laboral:

La intenció de provocar por, menyspreu, desànim o humiliació professional.

Els comentaris malintencionats o les crítiques exagerades sobre el treball o la capacitat per desenvolupar-lo.

Els insults, crits o agressions físiques.

Difondre rumors i falsedats sobre una persona per atemptar contra la seva reputació.

Ridiculitzar una persona.

Article 42

Expedient informatiu i sancionador en els supòsits d'assetjament

L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats amb caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre altres, l'obertura d'expedient contradictori.

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'iniciarà amb la denúncia de persecució moral o sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals. En cas de no obrir-se expedient informatiu, l'empresa es considerarà coparticipant.

L'empresa informará a la representació dels treballadors de l'obertura de l'expedient informatiu i, si així ho sol·licita la persona afectada, posarà en el seu coneixement la situació plantejada.

En els esbrinaments a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a esclarir els fets esdevinguts.

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament moral o sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures i sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

Els treballadors que participin directament o indirectament en la comissió del delicte tipificat en el Codi Penal com assetjament sexual i/o moral, una vegada obert l'expedient i escoltades les parts, si com a conseqüència d'això es demostra que existeixen indicis de culpabilitat, serà causa d'acomiadament.

Article 43

Graduació de les faltes

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

a) Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. L'abandonament del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre que l'abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa, o causa de danys o accidents als seus companys de feina, supòsit en el qual podrà ser considerada com greu o molt greu.
2. Tres faltes de puntualitat o dues, quan el retard sigui superior a quinze minuts en cada una d'elles, sense causa justificada, en un període de trenta dies.
3. No comunicar, amb prou antelació, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat d'efectuar l'esmentada comunicació.
4. Faltar al treball un dia sense causa justificada en un període de trenta dies.
5. La falta ocasional de condicionament o neteja personal, quan ocasioni queixes o reclamacions dels seus

companys, caps, abonats o clients.

6. La inobservança de les normes de seguretat i higiene en el treball, que no suposin un risc greu per al treballador ni per als seus companys o terceres persones.

7. Trobar-se al centre de treball, tret dels sectors de lliure accés públic, sense autorització i fora de la jornada laboral, excepte durant la realització d'assemblees i a excepció dels Representants Legals dels Treballadors.

També s'exceptua d'aquest supòsit la presència al centre de treball durant les particions de l'horari diari.

8. Les discussions en què intervingui mancada de respecte i/o consideració amb altres treballadors dins de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

9. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes de forma manifesta.

10. Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causin o derivi perjudici als interessos de l'empresa.

11. L'ús de telèfon mòbil o de qualsevol aparell electrònic personal, tret d'autorització expressa de l'empresa, en hores de treball, exclòs el temps de descans obligatori.

b) Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Faltar dos dies al treball, sense causa que ho justifiqui, en un període de trenta dies.

2. Quatre faltes de puntualitat o dues, quan el retard sigui superior a trenta minuts en cadascuna d'elles, sense causa justificada, en un període de trenta dies.

3. No prestar la diligència o atenció degudes en el treball encomanat, que pugui suposar un risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'empresa o terceres persones.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan suposi un risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.

6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador, o suposi un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys.

7. Simular la presència d'un altre treballador, justificant la seva entrada o fixant per ell.

8. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i eines que el treballador tingui al seu càrrec, quan respongui a una actitud deliberada per part del treballador.

9. No advertir immediatament als seus caps, a l'empresari o a qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi a les instal·lacions, la maquinària o els locals.

10. La revelació a terceres persones o l'ús indegut de qualsevol informació de reserva obligada, quan es pugui derivar un perjudici greu per a l'empresa o el descrèdit de la imatge d'aquesta davant del públic en general, sense perjudici de l'exercici lícit de l'acció sindical.

11. La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi estat sancionada i sigui ferma.

12. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que existeixi autorització.

13. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis, així com els comportaments o actituds de menyspreu a la dignitat personal i/o professional dels companys, dels clients, proveïdors i públic en general.

14. La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causin o es derivi perjudici greu als interessos de l'empresa.

15. La utilització dels equips, dispositius i mitjans posats a disposició dels treballadors com instruments de treball per a finalitats diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral.

16. L'ús reiterat de telèfon mòbil o de qualsevol aparell electrònic personal, tret d'autorització expressa de l'empresa, en hores de treball exclòs el temps de descans obligatori.

c) Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Deu faltes de puntualitat comeses en un període de seixanta dies o vint en un període de cent vint dies no justificades.
2. Faltar al treball tres dies sense causa o motiu que ho justifiqui, en un període de trenta dies.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la gestió o l'activitat encomanades; el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi al centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres, vehicles, productes i material de l'empresa o del centre de treball; quan respongui a una activitat deliberada del treballador.
5. L'embriaguesa habitual i la toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.
6. Els maltractaments de paraula o obra o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats i, en general, a qualsevol persona que treballi o es trobi al centre de treball.
7. L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, identificable per les situacions en què es produeixi qualsevol comportament ofensiu verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició o orientació sexual, identitat o expressió de gènere i, en particular, quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
8. La competència deslleial.
9. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, de perjudicis greus als seus companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
10. L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
11. La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal del treball.
12. L'abandonament del lloc de treball sense cap justificació, especialment en els llocs de treball de comandament o responsabilitat, o quan ocasioni un perjudici evident per a l'empresa o pugui arribar a ser una causa d'accident pel treballador, els seus companys o terceres persones.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre i quan hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.
14. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs per compte propi o de tercers durant la jornada laboral.

Article 44

Prescripció de les faltes i sancions

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

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

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'un dia de feina i sou.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies o acomiadament.

Article 45

Tramitació d'expedient sancionador

CVE-DOGC-A-18185041-2018

En el cas de faltes greus i molt greus, es donarà audiència a l'interessat, que podrà realitzar les al·legacions per escrit que consideri adients sobre els fets que se li imputen i, de la sanció imposada, es donarà coneixement als delegats de personal i als delegats LOLS si n'hi hagués.

Capítol IX

Formació

Article 46

Formació professional per a l'ocupació

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

En aquest sentit, manifesten la seva voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent en cada moment, ajustant les previsions a les singularitats del sector d'activitat esportiva i de lleure i, així mateix, convenen que totes les empreses tenen la responsabilitat de fomentar i facilitar, en cada moment, la formació adequada als seus treballadors amb criteris d'idoneïtat i universalitat.

Article 47

Accions formatives

47.1 Seran les empreses les que planifiquin i gestionin les accions formatives, amb caràcter gratuït, en els termes i segons el procediment previst en la normativa legal vigent en cada moment.

La finalitat d'aquesta formació professional en l'ocupació és afavorir la capacitat professional i desenvolupament personal dels treballadors, així com contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses.

Es garantirà el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en la incorporació a la formació de treballadors amb més dificultats d'accés.

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

47.3 Les empreses possibilitaran, quan les necessitats dels serveis i l'organització del treball ho permetin, la realització de les accions formatives que, sense cap cost per a elles, puguin aprovar les administracions públiques competents per al sector d'activitat esportiva i de lleure.

47.4 Les empreses informaran a la representació legal dels treballadors de les accions formatives previstes en el pla anual, en els termes i segons el procediment establert a l'article 15 del Reial Decret 395/2007, de 23 de març. De conformitat amb l'esmentat article, les empreses hauran d'aportar, com a mínim, la següent informació:

Denominació i descripció de les accions que es vagin a desenvolupar així com objectius.

Col·lectius destinataris i nombre de participants per accions.

Calendari previst d'execució.

Mitjans pedagògics.

Criteris de selecció dels participants.

Lloc previst d'impartició de les accions formatives.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

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

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

Si sorgissin discrepàncies sobre aquesta qüestió, s'obrirà un termini de quinze dies a efectes de dilucidar les discrepàncies entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors.

L'incompliment per part de les empreses de l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors impedirà l'adquisició, i en el seu cas el manteniment, del dret a la bonificació.

Quan l'empresa no tingui representació legal dels treballadors serà necessària la conformitat dels treballadors afectats per les accions formatives.

Article 48

Permisos individuals de formació

Els treballadors afectats pel present conveni podran sol·licitar permisos individuals de formació, en els termes que es determinen al Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació i les normes que el puguin substituir o desenvolupar, amb la finalitat d'obtenir la formació reconeguda per una titulació oficial, inclosa la corresponent en els títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el desenvolupament professional i personal dels treballadors que pretenguin millorar la seva capacitació personal i professional, sense costos per a les empreses on presten els seus serveis.

Les empreses donaran resposta a les peticions de permís individual en el termini de quinze dies a comptar a partir de l'endemà en què hagi realitzat la petició. La denegació de l'autorització del permís per part de l'empresa haurà d'estar motivada per raons organitzatives o de producció, i es comunicarà al treballador.

Les empreses facilitessin als treballadors que ho sol·licitin l'accés a aquesta modalitat de permís individual.

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

Article 49

Acreditació de competències professionals

Les empreses, a petició del treballador, aportaran la documentació i els informes necessaris perquè aquests puguin dur a terme la sol·licitud del reconeixement de les competències professionals adquirides en virtut de l'experiència laboral desenvolupada en la seva empresa i per a l'obtenció del Certificat de Professionalitat segons la normativa que el desenvolupi.

Capítol X

Adhesió a l'acord interprofessional de Catalunya

Article 50

Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya

En els temes relacionats amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, especialment en els casos d'acomiadament objectiu o col·lectiu, mobilitat geogràfica i funcional i trasllats, s'estarà a l'establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Per tant, ambdues parts, en representació dels treballadors i les empreses, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que puguin sorgir.

Capítol XI

Clàusula d'inaplicació

Article 51

Inaplicació de les condicions establertes al Conveni col·lectiu

Donant compliment a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i seguint els criteris reflectits en el III Acord per l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, es podran modificar les següents matèries d'aquest conveni per les empreses adscrites a aquest, sempre que ho justifiquin de prou manera i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal negociada seran les següents:

Jornada de treball.

Horari i distribució del temps de treball.

Règim de treball a torns.

Sistema de remuneració i quantia salarial.

Sistema de treball i rendiment.

Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'art. 39 de l'Estatut dels treballadors.

Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa que pretengui la inaplicació del conveni en aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors de l'empresa, que serà com a màxim de quinze dies de durada, havent d'acreditar suficientment, en aquest període de consultes, les causes o motius que justifiquin l'esmentada inaplicació.

Per a això, l'empresa facilitarà a la representació legal dels treballadors tota la documentació legal pertinent que acrediti els motius pels quals se sol·licita aquesta inaplicació i, més concretament, la memòria explicativa de les causes econòmiques, tecnològiques organitzatives o productives que motiven la sol·licitud.

Igualment s'explicaran les previsions de caràcter general que tingui previst prendre per solucionar la situació.

En les empreses que no disposin de representació legal dels treballadors, assumiran la representació dels treballadors els sindicats majoritaris signants d'aquest conveni o, a elecció dels treballadors afectats, una comissió elegida democràticament per aquests, d'acord amb la legislació vigent.

En cas d'acord en el període de consultes, ambdues parts notificaran l'existència de l'acord i els termes del mateix en el termini de cinc dies hàbils a la Comissió paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord, una vegada finalitzat el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni mitjançant escrit raonat i aportant tota la documentació analitzada en el període de consultes i les actes aixecades durant aquell.

La Comissió paritària disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, comptats des que la discrepància li fos plantejada. Quan al si de la mateixa no s'arribi a un acord, les parts acudirán al Tribunal Laboral de Catalunya primerament en conciliació i mediació i, en cas de no arribar a un acord, se celebrarà un arbitratge que solucioni la controvèrsia. L'àrbitre serà elegit de mutu acord per ambdues parts.

Mentre duri tot aquest procés, no es farà efectiva la inaplicació pretesa. L'acord substitutori de les condicions inaplicades del conveni haurà de concretar les noves condicions a aplicar als treballadors de l'empresa, i la vigència de l'esmentada inaplicació mai no podrà ser superior al temps de vigència d'aquest conveni.

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Capítol XII

Drets sindicals

Article 52

Drets sindicals

Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix als Comitès d'empresa i/o Delegats de personal, així com als Delegats sindicals de l'article 10 de la Llei Orgànica de Llibertat sindical (LOLS) les següents competències i facultats, sempre respectant el deure de sigil que consagra l'article 65 de l'Estatut dels treballadors:

- a) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany, sobre la seva situació econòmica i l'evolució recent i probable de les seves activitats.
 - b) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa sobre les previsions de celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.
 - c) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa de les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.
 - d) A conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria. En el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, dels altres documents que es donin a conèixer els socis i en les mateixes condicions que a aquests.
 - e) A fi de comprovar l'adequació del seu contingut a la legalitat vigent i en un termini no superior a deu dies des de la seva formalització, a rebre la còpia bàsica de tots els contractes de treball que s'hagin de celebrar per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció, respecte dels quals es notificarà la seva subscripció.
- La còpia bàsica dels contractes contindrà totes les dades del contracte de treball, a excepció del número del document nacional d'identitat o del número d'identitat estranger, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altre que, podria afectar la intimitat del treballador.
- f) A emetre informe amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa de les decisions en matèria de reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, reduccions de jornades, trasllat total o parcial de les instal·lacions i plans de formació professional de l'empresa.
 - g) A emetre informe amb caràcter previ sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, així com aquelles que poguessin incidir en la retribució dels treballadors.
 - h) A emetre informe amb caràcter previ sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
 - i) A rebre informació, almenys anualment, en relació amb l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la que s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, s' s'escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.
 - j) A exercir una tasca de vigilància sobre el compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant, en el seu cas, les accions legals oportunes davant de l'empresa i els organismes o tribunals competents.

A tal efecte, les empreses posaran a disposició dels representants legals dels treballadors dins del mes següent a què correspongui l'ingrés de les quotes, l'exemplar del document de cotització (TC-1 i TC-2) o còpia autoritzada del mateix en el qual consti la cotització efectuada pels treballadors de l'empresa.

Article 53

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Acumulació d'hores sindicals

El crèdit horari dels Delegats de personal i els membres dels Comitès d'empresa podrà acumular-se en un o diversos membres de la representació dels treballadors, sempre que existeixi acord entre els representants d'un mateix col·legi electoral i candidatura.

Capítol XIII

Compromisos en matèria d'igualtat i violència de gènere

Article 54

Polítiques d'igualtat

Les representacions, tant sindicals com empresarials, declaren el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de les empreses del sector, establint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un principi estratègic de les empreses d'activitats esportives i lleure, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Amb aquesta finalitat, les empreses hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, en el seu cas acordar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

Les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació i consulta amb la representació legal dels treballadors.

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

Article 55

Mesures d'igualtat

Les mesures i polítiques d'igualtat s'implementaran en tots i cadascun dels àmbits en què les empreses desenvolupen la seva activitat: selecció, formació, política salarial, condicions de treball i ocupació, ordenació del temps de treball i salut laboral.

Les empreses garantiran que per la prestació d'un treball d'igual valor s'aboni la mateixa retribució, amb independència del sexe del treballador.

Amb respecte a les accions formatives de caràcter professional, les empreses vetllaran perquè és superi la situació de discriminació dins l'àmbit laboral. A tal efecte, es podran establir preferències o altres avantatges a favor del sexe menys representat. Els treballadors que estiguin en situació de permís per motius de conciliació de la vida familiar o en situació d'excedència en els termes previstos a l'article 30.2 del present Conveni tindran el mateix dret a accedir a la formació professional que la resta de treballadors de l'empresa.

Article 56

Mesures contra la violència de gènere

Les empreses tindran especial cura en aplicar, sempre sota un règim de total confidencialitat i a petició de les treballadores que la pateixin, els drets recollits en la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació de manera orientativa.

Per exercir aquests drets, les treballadores hauran d'acreditar la situació de violència de gènere, bé mitjançant la sentència per la qual es condemni a l'agressor i es mantinguin mesures de protecció i seguretat per a la treballadora i/o els seus fills menors i/o menors subjectes a la seva tutela o guarda i custòdia, l'ordre de

CVE-DOGC-A-18185041-2018

protecció o, excepcionalment i fins que es dicti aquella, mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indis de que la treballadora és víctima de violència de gènere.

1. 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 el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

2. Canvi del centre de treball

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà de dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional, 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 durada inicial de sis mesos, podent prorrogar-se uns altres sis mesos, durant 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 continuar en el nou. En aquest últim cas, decau per a l'empresa l'obligació de reserva de l'anterior lloc de treball.

3. Suspensió del contracte

El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. Aquesta suspensió tindrà una durada inicial no superior a sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos amb un màxim de divuit mesos.

4. 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.

5. Absències i puntualitat

Es consideraran justificades les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, degudament acreditades pels serveis socials d'atenció o de salut, segons correspongui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa com més aviat millor.

Disposició addicional primera

Aplicació de les condicions pactades

Totes les condicions econòmiques establertes al present conveni col·lectiu han estat fixades en funció d'una prestació de serveis en jornada completa, per la qual cosa en els contractes de treball a temps parcial s'aplicaran en proporció amb la jornada contractada.

Disposició addicional segona

Eines de treball

Els equips, dispositius i mitjans de qualsevol tipus, inclosos, els mitjans de comunicació telefònica, telemàtica o documental, posats a disposició dels treballadors per les empreses tindran la consideració d'instruments de treball i únicament podran ser utilitzats per a finalitats professionals.

Les empreses, fent ús de les facultats de control empresarial i en els termes que li atorga l'article 20.3 de l'Estatut dels treballadors, podran verificar l'ús correcte dels esmentats instruments de treball. Per a això, i en

CVE-DOGC-A-18185041-2018

exigència de la bona fe, establiran les regles d'ús pertinents i n'informaran prèviament d'aquelles als treballadors.

Les mesures adoptades per al control per l'empresari dels sistemes informàtics han de ser proporcionades per assolir un propòsit específic i legítim.

De la mateixa manera, les empreses podran disposar per raons de continuïtat de l'activitat empresarial dels instruments de treball, en particular, en els supòsits d'absència del treballador tals com malaltia, vacances, permisos, etc.

L'incompliment del que es disposa en la present disposició en relació a l'ús professional dels instruments de treball podrà donar lloc a les sancions previstes en el present conveni, amb independència d'altres eventuais responsabilitats i/o sancions previstes en la normativa legal corresponent.

Disposició addicional tercera

Protecció de dades (LOPD)

En compliment de l'establert en la Llei Orgànica de protecció de dades de caràcter personal, els treballadors que accedeixin a dades de caràcter personal dels usuaris hauran de complir el degut sigil professional i confidencialitat respecte als mateixos.

L'incompliment del disposat en la present disposició podrà donar lloc a les sancions previstes al present Conveni, amb independència d'altres eventuais responsabilitats i/o sancions previstes en la normativa legal corresponent.

La recollida i tractament de dades de caràcter personal dels treballadors per part de les empreses es realitzarà sobre aquelles estrictament necessàries per al manteniment i compliment de la relació laboral.

La cessió per part de l'empresari de dades de caràcter personal dels seus treballadors requerirà de previ consentiment de l'interessat i d'una finalitat legítima en atenció a les necessitats de la relació de treball. No obstant això, no es requerirà consentiment quan estigui prevista o autoritzada per la Llei, com ara les dades que han de proporcionar-se a l'Administració Pública en matèria tributària i de seguretat social, i les dades contingudes a la còpia bàsica del contracte que ha de transmetre's als representants dels treballadors, entre altres.

Disposició addicional quarta

Equiparació matrimonis i parelles estables

A les persones que convisquin en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial i tinguin la consideració de parella estable conforme al disposat a l'art. 234.1 del Llibre Segon del Codi Civil Català se'ls reconeixerà els mateixos drets sempre que estigui formalitzada en escriptura pública o inscrita en el Registre de Parelles Estables de Catalunya o en un altre registre similar.

En el supòsit de conflictes d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que correspongui es realitzarà de conformitat amb la resolució que, de manera ferma, es dicti per l'autoritat administrativa o judicial competent, conforme a l'ordenació positiva vigent.

Annex I

Nivells funcionals

Grup professional	Llocs de treball
Grup 1	Coordinador d'activitats dirigides Coordinador d'activitats aquàtiques

CVE-DOGC-A-18185041-2018

	<p>Metge</p> <p>Cap de departament de serveis generals</p> <p>Director d'instal·lació</p> <p>Director tècnic</p>
Grup 2	<p>Fisioterapeuta</p> <p>Tècnic d'activitats dirigides especials (amb caràcter enunciatiu i no limitador, aeròbic, ioga, entrenaments personals, cycling, pilates, tai-chi, embarassades)</p> <p>Tècnic d'activitats aquàtiques especials (amb caràcter enunciatiu i no limitador, aquagym, aquaeròbic, nadons, discapacitats, terapèutica, embarassades)</p> <p>Tècnic de departament de serveis generals</p> <p>Auxiliar de coordinació</p> <p>Encarregat de manteniment</p>
Grup 3	<p>Administratiu</p> <p>Tècnic d'activitats dirigides (activitats no incloses en el grup 2)</p> <p>Tècnic d'activitats aquàtiques (cursets de natació i activitats no incloses en el grup 2)</p> <p>Tècnic de Fitness</p> <p>Socorrista</p> <p>Massatgista</p> <p>Oficial 1a d'oficis diversos</p> <p>Comptable</p> <p>Encarregat de neteja</p> <p>Professor d'equitació</p> <p>Tècnic de suport de departament de serveis generals</p>
Grup 4	<p>Auxiliar administratiu</p> <p>Recepcionista</p> <p>Manteniment</p> <p>Oficial 2on oficis diversos</p> <p>Esteticista</p> <p>Mosso de quadres de primera</p> <p>Monitor de campus</p>
Grup 5	<p>Personal de neteja</p> <p>Consergeria</p> <p>Control d'accés</p> <p>Peó</p> <p>Monitor de vestidor</p> <p>Guarda-roba</p> <p>Mosso de quadres de segona</p> <p>Monitor de suport de campus</p>

Annex II

Roba de treball

Lloc de treball	Hivern	Estiu
Manteniment	2 Samarretes/Polo	2 Samarretes/polo
	2 Pantalons	2 Pantalons curts
	1 Calçat	
Neteja	2 bates/pantalons	2 bates/pantalons
	2 Samarreta	2 Samarreta
	1 Calçat	
Atenció al públic i/o recepció	L'uniforme que es faciliti per l'empresa	
Tècnics activitats aquàtiques/socorristes	2 Samarretes	2 Samarretes
	2 Banyadors	2 Banyadors
	2 Gorres	2 Gorres
	1 Sabatilles piscina	
Tècnics activitats dirigides/fitness	2 Samarreta	2 Samarreta
	2 Pantalons curts o llargs	2 Pantalons curts
	1 Dessuadora	
	Calçat o compensació econòmica	
Tècnics activitat dirigida aeròbic	1 Top	1 Top
	1 Malla àmplia	1 Malla àmplia
	Calçat o compensació econòmica	
Salut i estètica	2 Samarreta	2 Samarreta
	2 Bata	2 Bata
	2 Pantalons	2 Pantalons
	1 Calçat	

Annex III

Graus de parentiu a efectes de permisos

Graus de consanguinitat i afinitat

Treballador/cònjuge	
Primer grau	Segon grau
Pare-mare	Avis
Fills	Germans
	Nets

Nota: de conformitat amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, en el segon grau d'afinitat s'entén inclòs el cònjuge del germà del treballador.

Annex IV

Taules salarials

ANY 2018					
Grup professional	Salari anual (art. 20)	Plus hora nocturna (art. 22)	Plus dia nocturn (art. 22)	Plus diumenge (art. 23)	Plus hora festiva (art. 27)
Grup 1	19.220	1,53	12,24	5,90	10,31
Grup 2	17.400	1,33	10,61	5,90	10,31
Grup 3	14.975	1,12	8,98	5,90	10,31
Grup 4	14.735	1,10	8,82	5,90	10,31
Grup 5	14.370	1,07	8,57	5,90	10,31

ANY 2018					
Grup professional	Hora extraordinària (art. 31)	Hora extra festiva (art. 31)	Complement mensual fill discapacitat (art. 38)	Plus calçat (art. 33)	Plus calçat aigua (art. 33)
Grup 1	10,68	13,76	64,76	0,00	0,00
Grup 2	9,67	13,76	64,76	7,15	3,00
Grup 3	8,32	13,76	64,76	7,15	3,00

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Grup 4	8,19	13,76	64,76	7,15	3,00
Grup 5	7,99	13,76	64,76	0,00	0,00

ANY 2019

Grup professional	Salari anual (art. 20)	Plus hora nocturna (art. 22)	Plus dia nocturn (art. 22)	Plus diumenge (art. 23)	Plus hora festiva (art. 27)
Grup 1	19.600	1,56	12,48	6,02	10,51
Grup 2	17.748	1,35	10,82	6,02	10,51
Grup 3	15.275	1,14	9,16	6,02	10,51
Grup 4	15.030	1,12	8,99	6,02	10,51
Grup 5	14.660	1,09	8,74	6,02	10,51

Any 2019

Grup professional	Hora extraordinària (art. 31)	Hora extra festiva (art. 31)	Complement mensual fill discapacitat (art. 38)	Plus calçat (art. 33)	Plus calçat aigua (art. 33)
Grup 1	10,89	14,03	66,04	0,00	0,00
Grup 2	9,86	14,03	66,04	7,29	3,06
Grup 3	8,49	14,03	66,04	7,29	3,06
Grup 4	8,36	14,03	66,04	7,29	3,06
Grup 5	8,15	14,03	66,04	0,00	0,00

Any 2020

Grup professional	Salari anual (art. 20)	Plus hora nocturna (art. 22)	Plus dia nocturn (art. 22)	Plus diumenge (art. 23)	Plus hora festiva (art. 27)
Grup 1	19.990	1,59	12,73	6,14	10,72
Grup 2	18.100	1,38	11,03	6,14	10,72
Grup 3	15.600	1,17	9,35	6,14	10,72
Grup 4	15.345	1,15	9,18	6,14	10,72
Grup 5	15.000	1,12	8,95	6,14	10,72

CVE-DOGC-A-18185041-2018

Any 2020					
Grup professional	Hora extraordinària (art. 31)	Hora extra festiva (art. 31)	Complement mensual fill discapacitat (art. 38)	Plus calçat (art. 33)	Plus calçat aigua (art. 33)
Grup 1	11,10	14,31	67,35	0,00	0,00
Grup 2	10,06	14,31	67,35	7,43	3,12
Grup 3	8,67	14,31	67,35	7,43	3,12
Grup 4	8,53	14,31	67,35	7,43	3,12
Grup 5	8,34	14,31	67,35	0,00	0,00

(18.185.041)