

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

RESOLUCIÓN TSF/2029/2017, de 15 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la Federació Catalana de Tennis (código de convenio núm. 79002832012009).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la Federació Catalana de Tennis, suscrito, en fechas 27 de diciembre de 2016 y 31 de mayo de 2017, por los representantes de la empresa, y por los representantes de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de junio del 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de la Federació Catalana de Tennis

Capítulo 1

Ámbito de aplicación

CVE-DOGC-B-17220046-2017

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo obliga a la empresa Federació Catalana de Tennis (en adelante FCT) y los trabajadores y trabajadoras (en adelante trabajadores) de su plantilla.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores pertenecientes a todos los centros de trabajo de la FCT.

Artículo 3

Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto los que se encuentren comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

Se excluye el Director general por ser un cargo de alta Dirección, cuyo nombramiento, cese y funciones vienen definidos en los Estatutos de la Federación Catalana de Tenis y, en su caso, los deportistas profesionales, cuya relación se tiene que regir por lo que se establece en el Real decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 4

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, en todos sus aspectos el día 1 de enero de 2016, sea cuál sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC) y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5

Denuncia

Si se hace una denuncia del Convenio, la parte que la promueva la tiene que hacer con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de finalización del Convenio. Se tiene que hacer mediante un escrito fechado dirigido a la otra parte negociadora, que tiene que confirmar por escrito su recepción en el mismo instante en que aquella se produzca. Una vez denunciado el Convenio hasta que no se consiga un acuerdo en firme, todos los artículos y las cláusulas obligantes y su contenido normativo se mantendrán en vigor.

Artículo 6

Prórroga

El Convenio quedará prorrogado por periodos sucesivos de una anualidad, si ninguna de las partes formula la respectiva denuncia para la revisión 2 meses antes del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas anuales.

Si el Convenio queda prorrogado se mantendrá en vigor tanto su contenido normativo como obligacional.

En caso de prórroga, para no existir denuncia previa, se revisarán los contenidos económicos del Convenio colectivo.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario

CVE-DOGC-B-17220046-2017

indivisible, y se aceptan por las partes que los suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraigan tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo eso en su conjunto y en cómputo anual, sin que por lo tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los otros.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anule o invalide alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, si se da este supuesto, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes en el de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objetivo de resolver el problema planteado.

Artículo 8

Comisión paritaria

1. La Comisión paritaria tiene que entender, obligatoriamente y como trámite previo, en todas las dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión paritaria serán:

- a. Las de interpretación y aplicación de aquello pactado.
- b. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideran parte de este Convenio colectivo y tienen su misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se tienen que remitir a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión paritaria está formada por 2 representantes de los trabajadores y por 2 representantes de la empresa.

4. Reglamento de funcionamiento

a. Reuniones

La Comisión paritaria se tiene que reunir:

Para el ejercicio de las funciones especificadas en el apartado 1.a) cuando sea requerida su intervención.

En el caso de las funciones reflejadas en el apartado b) cada 6 meses.

b. Convocatoria: La Comisión paritaria puede ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, y es suficiente una comunicación escrita en la cual se tienen que expresar los puntos que hay que tratar en el orden del día y la fecha propuesta.

La Comisión paritaria se tiene que reunir dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso tiene que exceder de 15 días contados a partir del requerimiento.

Si, una vez cumplido este plazo, la Comisión paritaria no se ha reunido, se entiende agotada la intervención de la mencionada Comisión paritaria y el interesado puede ejercer las acciones que considere pertinentes.

c. Cuórum-asesores: Se considera válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes pueden ir a las reuniones en compañía de asesores.

d. Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión, en cualquier caso, requieren el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se extiende una acta, que firma quien haga de secretario y un representante de cada parte.

e. Domicilio: el domicilio de la Comisión se fija a los efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio de la empresa, situado en el Passeig de la Vall d'Hebron, 196, CP 08035, Barcelona.

5. Obligatoriedad de sumisión a la Comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten previamente a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Artículo 9

Deberes y derechos del trabajador

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y tiene que ejecutar todos los trabajos, operaciones o actividades que se le ordenen, dentro del general cometido de su competencia profesional, como es el caso del cuidado y limpieza de los utensilios, máquinas y herramientas de su puesto de trabajo
2. La prestación del trabajo está determinada por lo que se establece en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y en base a necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, si el trabajador tiene que prolongar su jornada de trabajo o realizar otros trabajos diferentes de lo que se ha acordado, la empresa tendrá que abonarle o bien económicamente en función del valor de la hora extraordinaria establecido en las tablas salariales o bien con un descanso compensatorio como mínimo del 150% del tiempo trabajado, a elección del trabajador.
3. El trabajador tiene que informar inmediatamente sus superiores directos de los impedimentos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los utensilios, máquinas, herramientas o instalaciones relacionados con su contenido, que, a la vez, tiene que mantener en estado de funcionamiento y utilización en aquello que dependa de él.
4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes, los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario, y a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud.
5. El trabajador está obligado a mantener la debida confidencialidad de todas aquellas cosas que tenga conocimiento, como consecuencia de su actividad laboral, entendiéndose como tal, cualquier información, ya sea de tipo técnico, comercial, financiero o de cualquier otro tipo.
6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal, mediante un rendimiento habitual en sus tareas.
7. Ser consultados, a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.
8. Además de los derechos y garantías otorgados por la legislación vigente, es tarea de los representantes legales de los trabajadores conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y su valoración y, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.
9. Los trabajadores tienen derecho que la empresa los dote de un local adecuado para periodos de comida y descanso que reúna las condiciones que marcan la Ley de prevención de riesgos laborales, el RD 486/1997 de puestos de trabajo y las guías técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
10. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como los cambios experimentados en la familia que puedan afectar los seguros sociales obligatorios, las instituciones de previsiones o ayuda familiar y la retención del IRPF.

Capítulo 3

Clasificación profesional

Artículo 10

Niveles funcionales

CVE-DOGC-B-17220046-2017

Definición de los grupos profesionales:

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en la Federación Catalana de Tenis, distribuidos en tres niveles funcionales que son:

- a. Personal que ejerce tareas deportivas, o directamente vinculadas.
 - b. Personal que ejerce tareas de mantenimiento.
 - c. Personal que ejerce tareas de gestión y administración.
- a) Personal que ejerce tareas deportivas, o directamente vinculadas.

Los grupos profesionales del personal que lleva a cabo funciones deportivas o directamente vinculadas, son los siguientes:

Grupo 1: Trabajador que planifica, organiza, dirige, coordina y elabora la política deportiva, optimiza el trabajo del equipo técnico y administrativo adscrito al área técnica, y utiliza eficazmente y controla el presupuesto técnico que se le ha adscrito, todo eso siguiendo las directrices generales marcadas por el director general o por quien sea designado por el mismo.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluye en esta categoría el director técnico.

Grupo 2: Trabajadores que llevan a cabo la gestión de áreas deportivas bajo la dependencia del director técnico.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría el director técnico adjunto y los directores técnicos provinciales.

Grupo 3: Trabajadores que realizan un trabajo técnico deportivo, solos o coordinando a un grupo de técnicos, y que desarrollan tareas que piden una planificación previa, una iniciativa y comportan una responsabilidad.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los directores de las escuelas de tenis de las instalaciones, los responsables de los centros de referencia, los técnicos de competición y los responsables de fitness.

Grupo 4: Trabajadores que realizan un trabajo técnico en pista o sala de fitness, que pide conocimiento y experiencia en el desarrollo de su trabajo, que desarrollan de una manera autónoma, pero bajo la supervisión de un coordinador superior, generalmente del grupo 2 o 3.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los responsables de grupo de las escuelas de tenis, responsables de programas deportivos específicos, los técnicos que imparten clases particulares y los técnicos de sala de fitness.

Grupo 5: Trabajadores que desarrollan un trabajo técnico en pista como ayudantes, con una autonomía y bajo la supervisión directa de un técnico del grupo 4.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los técnicos ayudantes de las escuelas de tenis.

- b) Personal que ejerce tareas de mantenimiento.

Los grupos profesionales del personal que lleva a cabo tareas de mantenimiento son los siguientes:

Grupo 1: Trabajadores que tienen bajo su responsabilidad el personal de mantenimiento de las instalaciones. Son responsables del reparto, control y coordinación de los trabajos y tareas de todo el personal de mantenimiento. Llevan a cabo igualmente tareas de mantenimiento, generalmente bajo la dependencia del director de la instalación.

Técnicos que tienen como mínimo una especialización en pistas, electricidad, agua, fontanería u otras especialidades con nociones generales de todas las materias.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los jefes de equipo de mantenimiento.

Grupo 2: Trabajadores que, solamente o con un reducido grupo de colaboradores, realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y comportan su responsabilidad. Técnicos que tienen como mínimo una especialización en pistas, electricidad, agua, fontanería u otras especialidades con nociones generales de todas las materias.

CVE-DOGC-B-17220046-2017

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los oficiales de 1ª de mantenimiento.

Grupo 3: Trabajadores que realizan tareas de preparación, mantenimiento y acondicionamiento de las pistas que exigen conocimiento y experiencia en el desarrollo de su trabajo, que realizan de una manera autónoma y bajo la supervisión del jefe de equipo o de un oficial de 1ª de mantenimiento. Tienen nociones de las especialidades del grupo 2 de mantenimiento.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los oficiales de 2ª de mantenimiento.

Grupo 4: Trabajadores que realizan tareas, bajo instrucciones precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa, generalmente de trabajadores de los grupos 1 y 2 de mantenimiento.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los oficiales de 3ª de mantenimiento.

c) Personal que ejerce tareas de gestión y administración.

Los grupos profesionales del personal que lleva a cabo tareas de gestión y administración son los siguientes:

Grupo 1: Trabajadores que planifican, organizan, dirigen, coordinan y elaboran la política de organización, la utilización eficaz de los recursos humanos, el desarrollo de la política financiera y comercial y el control de actividades, todo eso siguiendo las instrucciones del director general o quien sea designado por el mismo.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría el director de recursos humanos, director financiero, director de marketing, director de docencia y directores de instalaciones.

Grupo 2: Trabajadores que llevan a cabo la gestión de áreas, generalmente bajo la dependencia del director general o de otros trabajadores del Grupo 1.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los responsables de departamento y secretaria de Dirección.

Grupo 3: Trabajadores que, solamente o con un reducido grupo de colaboradores, realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y comportan su responsabilidad, generalmente bajo la dependencia del director general o de otros trabajadores del grupo 1 o 2.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los oficiales de 1ª administrativos, los responsables administrativos de las instalaciones y los jefes de recepción.

Grupo 4: Trabajadores que realizan tareas administrativas que exigen conocimiento y experiencia en el desarrollo de su trabajo, que realizan de una manera autónoma y bajo la supervisión de otros empleados de los grupos 2 o 3.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los oficiales de 2ª administrativos.

Grupo 5: Trabajadores que realizan tareas, bajo instrucciones precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y su responsabilidad está limitada por una supervisión de otros empleados de los grupos 2 o 3.

A título indicativo, y como relación no exhaustiva, se incluyen en esta categoría los oficiales de 3ª administrativos, auxiliares administrativos, y el personal de recepción.

Capítulo 4

Contratación y condiciones de trabajo

Artículo 11

Contratación

Todas las condiciones económicas o de otro tipo establecidas en el presente Convenio han sido fijadas en

CVE-DOGC-B-17220046-2017

función de una prestación de servicios en jornada completa, por la cual cosa, en los contratos de trabajo a tiempo parcial se aplicarán en proporción a la jornada contratada.

Artículo 12

Periodo de prueba

Se puede concertar por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los trabajadores adscritos a los grupos 1 y 2 ni de dos meses para los trabajadores adscritos a los grupos 3, 4 y 5.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desarrolle, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computando el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador a la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo de lo mismo salvo pacto escrito entre ambas partes.

Artículo 13

Preaviso de cese

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo tienen que comunicar por escrito, sea cuál sea su categoría profesional o la modalidad del contrato existente, excepto cuándo sea dentro del periodo de vencimiento del contrato, con una antelación de un mes si están adscritos a los grupos 1 y 2 y de 15 días si están adscritos a los grupos 3, 4 y 5.

El incumplimiento del plazo de preaviso estipulado causará al trabajador la pérdida de la retribución real correspondiente a los días que le falten para cumplir aquel plazo, que será descontada de las partes proporcionales por gratificaciones que le correspondan.

El cese tiene que ser comunicado por escrito a la empresa, la cual tiene que certificar la recepción de la comunicación.

En caso de que se produzca un retraso en el cobro de la liquidación imputable a la empresa, esta abonará una cantidad equivalente al interés legal del dinero.

Artículo 14

Ascensos y promociones

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, los méritos, la antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario.

La provisión de vacantes de personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo que se puedan producir por bajas o creación de nuevas plazas, se cubrirán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Examen de aptitud.

Expediente sancionador del trabajador.

Haber desarrollado, eficazmente, el puesto de trabajo de forma provisional.

En el supuesto de que haya más de un trabajador que opte por la vacante o ascenso, y que haya superado las pruebas anteriores, la vacante será provista por el trabajador de más antigüedad y con más méritos.

En condiciones de igualdad, tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad.

Como norma general, se convocará en primer lugar al personal interno de la empresa para que pueda optar a la vacante.

CVE-DOGC-B-17220046-2017

La empresa tendrá que informar previamente de cualquier publicación de cobertura de vacante por promoción a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15

Formación profesional

En caso de que la empresa, por sí misma o por medio de terceros, organice cursos de formación profesional y éstos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, el trabajador a quien se pida tiene que asistir obligatoriamente y tiene que aprovechar tanto como pueda las enseñanzas que le impartan.

Respecto de todas las titulaciones que imparta la propia Federación Catalana de Tennis, los trabajadores disfrutarán de descuentos cuando así lo soliciten.

Todos los técnicos deportivos de la Federación tendrán que tener la titulación exigida legalmente y a la vez la licencia federativa correspondiente.

La Federación podrá bonificar los costes asociados a estas titulaciones.

Capítulo 5

Jornada laboral

Artículo 16

Jornada laboral

Se fija una jornada máxima de 40 horas semanales, con recuperación de un festivo anual, cuándo este coincida con el día de descanso semanal.

Artículo 17

Distribución de la jornada

La empresa tiene que negociar conjuntamente con los representantes de los trabajadores y tiene que elaborar un calendario anual de jornada, horarios y turnos en los 2 últimos meses del año anterior, y respetar las características de la actividad que se desarrolla, que comporta la necesidad de que el centro de trabajo permanezca abierto todos los días del año, excepto el 1 de enero y el 25 de diciembre. Para aquellos trabajadores que efectúen su jornada en turno nocturno, serán considerados los días 31 de diciembre y 24 de diciembre excepcionalmente como festivos.

Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 1 día y 1/2 natural. En cualquiera de los casos, tanto los fines de semana como los días festivos tienen que ser rotativos, en régimen en turnos, salvo fuerza mayor que impida su puesta en práctica.

Siempre que la organización del trabajo en la empresa permita dar dos días de descanso semanal, la empresa velará y hará todo el posible para favorecer la conciliación laboral y familiar.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre las instalaciones cerrarán a las 16 horas, asegurando un reparto equitativo entre los turnos de trabajo. El día 23 de junio se cerrará a las 20 horas. La distribución del horario de trabajo dependerá de cada centro. Las jornadas laborales podrán ser de horario partido, continuado, flexible y/o nocturno.

En relación al departamento de servicios centrales, se fija un horario flexible, para las personas de jornada completa, consistente en: del lunes al jueves, entre 8.30 y 10.00, pausa mínima de 30 minutos para comer y salida en función de la hora de entrada y la pausa. Jornada de trabajo efectiva de 8 horas y 15 minutos; viernes de 8 a 15 horas. Horario intensivo de 8 a 15 horas, entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Se respetan las condiciones y derechos actuales de las personas con jornada inferior a 40 horas semanales.

Artículo 18

Festivos y horas extraordinarias

1. Todos los trabajadores disfrutarán de dos días festivos de carácter local coincidiendo con los festivos del municipio donde radique su centro de trabajo, más los festivos establecidos a nivel Estatal y a la Comunidad autónoma de Cataluña.
2. Los trabajadores adscritos a un trabajo en turnos tienen que disfrutar de las festividades oficiales de acuerdo con la coincidencia o no de su jornada de descanso semanal con estos días. Los días festivos trabajados se compensarán económicamente o con un descanso del 150% del tiempo trabajado, a elección del trabajador.
3. Las horas extraordinarias que resulte necesario realizar son de libre aceptación por parte del trabajador. Estas horas extraordinarias pueden ser compensadas con un tiempo de descanso de como mínimo el 150% del tiempo trabajado o remuneradas en función del valor de la hora extraordinaria establecido en las tablas salariales, a elección del trabajador.
4. Los importes de las horas extraordinarias y festivas a percibir para cada trabajador en función de su categoría son los indicados en el anexo 1 y forman una tabla única
5. Tendrán la consideración de horas festivas aquellas que se trabajen el día de descanso semanal del trabajador.

Artículo 19

Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, en ningún caso será de una duración inferior a 30 días naturales que se corresponderán con 22 días laborables para los trabajadores que desarrollen su trabajo 5 días a la semana y 26 días laborables para aquellos otros que lo hagan 6 días a la semana.

El periodo o periodos de disfrute se intentarán fijar de común acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo decidirá la Comisión paritaria. Con independencia de la intervención de la Comisión paritaria, el trabajador tendrá derecho a ejercer las acciones legales que se correspondan, de acuerdo con el procedimiento de urgencia para la fijación de las vacaciones establecido en los artículos 125 y 126 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre de la jurisdicción social.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del inicio del disfrute.

Las vacaciones se tendrán que disfrutar dentro del año natural y como máximo hasta el 15 de enero siguiente.

En el caso excepcional de suspensión de contrato total o parcial, por causas diferentes a una Incapacidad Temporal, las vacaciones se podrán acumular en el año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo de una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con los periodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en los artículos 38.3 y 48 (apartados 4, 5 y 7) del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente entre los indicados, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural en lo que correspondan.

En los casos de coincidencia de intereses entre dos trabajadores escogerá en primer lugar el de más antigüedad el primer año y así sucesivamente por orden de antigüedad.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas al párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, totalmente o parcialmente, durante el año natural en lo que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el cual se hubieran generado.

Capítulo 6

Condiciones económicas

Artículo 20

Estructura retributiva e incrementos

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio está constituida por salario base, complemento ad personam y complemento voluntario:

- El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal completa establecida, que para el año 2016 se corresponde, al anexo 2 que figura en este Convenio.
- Todos los conceptos salariales actuales que se encuentren consolidados (complementos voluntarios, incentivos, pluses, etc.) y que excedan el salario base se integrarán en un complemento ad personam, que no será compensable ni absorbible y será revalorizable.
- Los complementos voluntarios que se creen a partir de ahora podrán ser compensables y absorbibles.

Con respecto a los incrementos salariales, se establecen los siguientes criterios:

- a. El salario base, el complemento ad personam y el importe de las horas extraordinarias y festivas se incrementarán anualmente de acuerdo con el IPC catalán caso que sea positivo.
- b. A partir del 1 de enero del 2016, y durante un periodo de 6 años, se aplicará anualmente un incremento del 1,2% con el fin de poder recuperar el porcentaje pendiente de los años 2011, 2012 y 2013. Este incremento se aplicará a todos los trabajadores con contrato anterior al 1 de enero de 2013 y en función de la fecha de antigüedad en la empresa.
- c. Este incremento se aplicará al salario base y complemento ad personam, quedando excluidos el complemento voluntario y las percepciones no salariales (desplazamientos, dietas...).
- d. En el caso que la suma de los porcentajes a incrementar alguno de los próximos 6 años fuera superior al 5%, se alargará el periodo de recuperación del porcentaje contemplado en el apartado b) de los criterios de incrementos salariales durante los años necesarios hasta la total recuperación del mismo y, por lo tanto, se revisará el acuerdo firmado en estos términos.
- e. Ambas partes pactan que este acuerdo de incrementos salariales excede la vigencia temporal del propio Convenio. Es decir, este acuerdo de incrementos salariales se aplicará los años 2016 a 2021 ambos incluidos.
- f. La empresa sumará a este incremento del 1,2% durante los próximos 6 años el porcentaje del IPC oficial de Cataluña anualmente, en caso de que sea positivo.

Artículo 21

Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días sobre todos los conceptos salariales, y cuando sea necesario, se abonarán en la cuantía proporcional al tiempo de duración de la relación laboral si ésta es inferior al periodo de devengo correspondiente. Cada una, se devengará semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero en el 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del día 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

Las pagas extras serán abonadas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 22

Pago del salario

El pago del salario del mes en curso se tiene que efectuar entre los días 25 y 30 de cada mes.

Artículo 23

Complemento de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 6.00 horas. El personal que realice la jornada nocturna percibirá un complemento de nocturnidad por hora o día trabajado consistente en un 25% del salario base.

Cuando la jornada de trabajo realizada en horario nocturno (entre las 22.00 y las 6.00 horas) sea inferior a 3 horas diarias se abonará el complemento de nocturnidad en función de las horas realizadas dentro de aquel horario nocturno, y cuando sea superior a 3 horas diarias se abonará el complemento de nocturnidad con el importe de todas las horas trabajadas aquel día.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna.

Tampoco se podrán realizar horas extraordinarias dentro de esta jornada excepto en el caso de fuerza mayor.

Artículo 24

Complemento de incapacidad temporal

En el caso de baja justificada por enfermedad común, la empresa abonará al trabajador las prestaciones de la Seguridad Social, y los 4 primeros días de baja por enfermedad común de cada año natural, la empresa complementará a los trabajadores, hasta el 100% del salario. El resto de días se abonarán las prestaciones de la Seguridad Social, sin ningún tipo de complemento. Cobrarán el complemento hasta el 100% del salario real aquellos trabajadores que estén de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En el caso de enfermedad común que precise intervención quirúrgica, hospitalización o reposo domiciliario, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real hasta un máximo de dos meses.

Este periodo podrá ser ampliado por acuerdo de la Comisión negociadora.

Capítulo 7

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 25

Permisos retribuidos y no retribuidos

1. Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración establecida para cada trabajador, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, de acuerdo con la regulación establecida en el Código Civil de Cataluña.
- b. 2 días por el nacimiento de un hijo. Se aportará el justificante correspondiente.
- c. 2 días por muerte, accidente o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento en otra provincia por tal motivo, el plazo será de 4 días. Se aportará el justificante correspondiente.
- d. 2 días de permiso por enfermedad de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que requiera reposo domiciliario u hospitalización, aportando el correspondiente justificante.
- e. En caso de que el trabajador requiera reposo domiciliario u hospitalización por enfermedad durante un tiempo superior a 10 días, este podrá solicitar a la Comisión paritaria que su ausencia y/o baja laboral sea retribuida al 100%, pero la valoración y decisión final será de la Comisión negociadora.
- f. En caso de que quien requiera reposo domiciliario u hospitalización por enfermedad durante más de 10 días sea un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador también podrá solicitar a la Comisión negociadora que su ausencia sea retribuida al 100%, pero la valoración y decisión final será de la

CVE-DOGC-B-17220046-2017

Comisión negociadora.

g. 1 día por traslado de domicilio habitual.

h. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, hay que atenerse a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de mutuo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

k. El tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa justificación de estos en la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

l. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

m. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal o tutoría tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o uno discapacitado físico, psíquico o sensorial o persona mayor en situación de dependencia que no ocupe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien haya de tener cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no ejerza actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

n. Se fija una bolsa de 27 horas anuales de libre disposición y sin necesidad de justificar, para aquellos trabajadores contratados a jornada completa y proporcional en los de jornada parcial, que no serán recuperables ni se podrán utilizar para prorrogar vacaciones ni utilizarlas en puentes.

o. Con respecto al permiso por maternidad retribuido: será de 20 semanas, en la condición que serán a cargo de la empresa las 4 semanas adicionales al permiso de maternidad fijado legalmente. Este periodo podrá ser disfrutado por la madre o el padre de manera continuada a la finalización del permiso de maternidad de 16 semanas, o de manera solapada a la prestación de maternidad, de acuerdo con el siguiente:

- Si la madre y padre son trabajadores de la empresa, las 4 semanas de permiso adicional podrán ser disfrutadas por uno u otro progenitor, o de manera conjunta. En este último caso, el tiempo total a repartir entre la madre y el padre no podrá superar las 4 semanas totales.

- En caso de que sea el padre el trabajador de la empresa, el permiso adicional de 4 semanas podrá ser disfrutado por el padre sólo en caso de que la madre trabaje y disfrute de la prestación por maternidad. Para el caso de madres con profesiones liberales, se tendrá que acreditar la situación de alta al RETA, o en su caso, a la mutua profesional que corresponda.

- En caso de que sea la madre la trabajadora de la empresa, podrá disfrutar del permiso adicional de 4 semanas a la finalización de la prestación por maternidad.

La empresa, a instancias del trabajador, podrá acordar con el personal la distribución del permiso adicional de 4 semanas de manera diferente a la prevista en el presente artículo.

2. Permisos no retribuidos

Empresa y trabajadores podrán pactar de mutuo acuerdo el disfrute de permisos no retribuidos. El acuerdo y sus características se hará constar por escrito y en todo caso, antes de hacerlo efectivo.

Para todos aquellos supuestos que no estén contemplados en este artículo, se aplicarán los permisos que prevén los artículos 37 y 48 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 8

Régimen disciplinario

Artículo 26

Faltas y sanciones

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo su importancia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de higiene personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

Simular la presencia de otro trabajador, sirviéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropa de los compañeros sin la debida autorización.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan intervenido sanciones.

C) Son faltas muy graves: Faltar al trabajo más de dos días en el mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto al resto de trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad.

Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, efectos y departamentos de la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.

La continua y habitual falta de limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

CVE-DOGC-B-17220046-2017

La embriaguez durante el trabajo.

Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia en la empresa, si no media autorización de la misma.

Los maltratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose, como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

Abandonar el trabajo en lugares de responsabilidad.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Otros establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves

Amonestación verbal

Amonestación por escrito.

Suspensión de trabajo y sueldo de un día.

B) Faltas graves

Suspensión de trabajo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por un plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de trabajo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que preceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los otros trabajadores y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que informará a los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o que lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las normas siguientes:

a. Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Empezarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuántas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado durante el tiempo que dure la incoación del expediente, con audiencia previa de los representantes legales de los trabajadores.

b. La tramitación del expediente, si no hay que aportar pruebas de cualquier clase que sean de sitios diferentes de la localidad incoada, se acabará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, teniendo que firmar el duplicado el interesado. En el caso que se negara a firmar, se le hará la notificación ante los testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo que establece el artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 9

Seguridad y salud y otros

Artículo 27

Comité de Seguridad y Salud

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que establezca el artículo 39 de la Ley 31/95 de PRL y el artículo 16 de la Ley 54/2003, así como todo lo que se detalle al Reglamento de funcionamiento interno del propio Comité de Seguridad y Salud.

En relación con la Coordinación de Actividades Preventivas con empresas de contrata, subcontrata y autónomos, la empresa facilitará al CSS la documentación relativa a la información sobre las empresas de contrata, subcontrata y autónomos, antes del inicio de su actividad y cuando se produzca cambio de las condiciones de trabajo que pueda provocar riesgo, cuando hayan tenido lugar situaciones de emergencia o cuando se produzcan accidentes de trabajo.

Participación de los trabajadores

La participación directa de los trabajadores es una condición imprescindible en la prevención de los riesgos laborales. La implicación activa de los trabajadores es básica para una prevención eficaz, ya que son los protagonistas directos de los cambios.

El C.S.S. priorizará las metodologías y actuaciones que planteen mecanismos de participación de la plantilla válidos y fiables en la obtención de datos, en la determinación del origen de las exposiciones, así como en la propuesta y priorización de las medidas preventivas.

Cuando el C.S.S. lo considere oportuno, se tiene que utilizar el procedimiento de los Círculos de prevención para desarrollar la participación de los trabajadores. El funcionamiento interno de los Círculos de prevención se desarrollará en un procedimiento concreto que tiene que aprobar al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 28

Vigilancia de la salud

Los trabajadores tienen derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos. Por eso se tienen que aplicar los protocolos más idóneos de vigilancia de la salud de los trabajadores en todos y cada uno de los puestos de trabajo y se confeccionará un historial médico laboral de cada uno de los trabajadores.

El C.S.S acordará el procedimiento de realización, así como los protocolos específicos, de las revisiones médicas específicas de vigilancia de la salud. Las revisiones médicas específicas para la vigilancia de la salud serán en relación a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

El método necesario para llevar a cabo la vigilancia de la salud, el diseño, coordinación y seguimiento de este protocolo lo efectúa el Servicio de Prevención y tiene que ser aprobado por el C.S.S. Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador sea informado como no apto para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención así como los realizados por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, tal como establece tajantemente el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 29

Protección a la maternidad

Si después de efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario tiene que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a este riesgo. Cuando la adaptación no fuera posible o, a pesar de esta adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta tiene que ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En caso de que el cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad en reincorporarse en su puesto anterior o en otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará en lo que dispone el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 30

Ropa de trabajo

La empresa entregará al personal la ropa de trabajo en las condiciones que se indique en el anexo 3.

El número de prendas de ropa para el personal a tiempo parcial será proporcional al de jornada completa.

El personal temporal tiene derecho a estas piezas en las mismas condiciones específicas, cuando sus contratos tengan una duración igual o superior a 6 meses.

Artículo 31

Sucesión de empresa

El cambio de titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, permaneciendo el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos a la normativa específica y, en general, en todas las obligaciones en materia de protección social que hubiera adquirido al cedente.

En todo el tema de sucesión o subrogación a favor de terceras empresas, de instalaciones deportivas, se aplicará lo establecido al artículo 50 del Convenio de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio de Cataluña (código de convenio nº. 79001905012002).

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un periodo inferior a los dos meses; este personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en caso de que el arrendatario del servicio suspendiera el mismo por un periodo no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiera reiniciado con la misma u otra empresa.

La empresa entrante y saliente respetará siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal como esté asignado en este calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya reprimido en cada empresa. En los supuestos que se produzca la subrogación una vez empezado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento del anterior.

En caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas con respecto a la compensación económica, la empresa en el seno de la cual se haya disfrutado el periodo vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o, si es necesario, a la liquidación, la cantidad correspondiente al periodo reportado en la otra empresa; la empresa en donde no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, junto con la liquidación, o en la primera nómina, según el caso.

CVE-DOGC-B-17220046-2017

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado en la Seguridad Social el periodo correspondiente a las vacaciones devengadas está obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a estas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregaría copia a la representación legal de los trabajadores, a la asociación empresarial y a la Comisión paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de las partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

Artículo 32

Excedencias con reincorporación automática

Aparte de las excedencias reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá la posibilidad de acogerse a una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de un año y máximo de 2 años con el derecho de reincorporación automática. Este reingreso será en las mismas condiciones económicas y en el mismo puesto de trabajo u otro similar si no es posible.

La reincorporación se tendrá que preavisar con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia.

Artículo 33

Otros beneficios sociales

Los trabajadores podrán utilizar las instalaciones de la Federación Catalana de Tenis de forma gratuita. Tendrán que pagar los gastos como luz, pelotas, toallas y similares.

Los hijos de los trabajadores de la Federación disfrutarán de gratuidad en las escuelas de tenis y estancias de verano. Asimismo, tendrán que satisfacer los gastos como comidas o similares.

Artículo 34

Tribunal Laboral de Cataluña

Los conflictos de carácter colectivo que puedan surgir entre las partes serán sometidos al intento de conciliación o mediación y al trámite de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, con carácter previo a su formalización ante la Jurisdicción Laboral.

La sumisión a un arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña de las diferencias que puedan surgir entre las partes tendrá carácter potestativo y requerirá, en cada caso, acuerdo y aceptación expresa de ambas partes.

Artículo 35

Procedimiento para la inaplicación del Convenio colectivo

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo se estará en lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de trabajadores, y de conformidad con el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, las discrepancias que puedan surgir se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 36

Igualdad de trato y oportunidades

CVE-DOGC-B-17220046-2017

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrá que adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que adoptar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa declara también su compromiso en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de la empresa, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 37

Jubilación parcial

En el marco de una política de fomento del empleo y ocupación, los trabajadores que reúnan los requisitos exigido por las normas legales podrán jubilarse parcialmente, previa comunicación en la empresa con una antelación mínima de dos meses, en la forma y las condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 38

Derechos sindicales

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación de las horas sindicales de los miembros del Comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o diversos de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, de conformidad con el establecido en el artículo 68 del ET.

Los miembros del Comité de empresa podrán cederse las horas sindicales entre ellos cuando sea necesario durante el mes en curso, aportando la correspondiente comunicación a la Dirección.

Artículo 39

Derecho supletorio

En todo aquello no previsto en este Convenio, en defecto de pacto entre el trabajador o trabajadores afectados y la empresa, será de aplicación aquello que establezca el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y el resto de normas concordantes y de aplicación y desarrollo de lo mismo.

Disposición final

Con la firma del presente Convenio quedan anulados todos los acuerdos y documentos firmados con anterioridad entre las partes excepto aquellos en que hacen referencia a la restitución de la prestación de desempleo consumida a causa de los Expedientes de Regulación de Empleo en caso de despido no procedente del trabajador. El trabajador tendrá que acreditar el importe a restituir.

Anexo 1

Tabla retributiva de horas extraordinarias y festivas

a. Personal que ejerce tareas deportivas, de gestión o administración

CVE-DOGC-B-17220046-2017

Grupo profesional	Hora extra laborable	Hora festiva	Hora extra nocturna
Grupo 1	14.77 €	18.47 €	20.68 €
Grupo 2	13.68 €	17.10 €	18.82 €
Grupo 3	12.76 €	15.96 €	17.54 €
Grupo 4	11.84 €	14.80 €	16.28 €
Grupo 5	10.94 €	13.65 €	15.01 €

b. Personal que ejerce tareas de mantenimiento

Grupo profesional	Hora extra laborable	Hora festiva	Hora extra nocturna
Grupo 1	13.68 €	17.10 €	18.82 €
Grupo 2	12.76 €	15.96 €	17.54 €
Grupo 3	11.84 €	14.80 €	16.28 €
Grupo 4	10.94 €	13.65 €	15.01 €

Anexo 2

Salario base

a. Personal que ejerce tareas deportivas, de gestión o administración

Grupo profesional	Salario bruto anual
Grupo 1	17.813,05 €
Grupo 2	15.717,39 €
Grupo 3	13.621,74 €
Grupo 4	12.573,92 €
Grupo 5	9.430,44 €

b. Personal que ejerce tareas de mantenimiento

Grupo profesional	Salario bruto anual
Grupo 1	15.717,39 €
Grupo 2	13.621,74 €
Grupo 3	12.573,92 €
Grupo 4	9.430,44 €

Anexo 3

Ropa de trabajo

a. Personal que ejerce tareas de mantenimiento

Pantalón largo	2 unidades/año
Pantalón corto	2 unidades/año
Sudadera	2 unidades/año
Camiseta	4 unidades/año
Calcetines	4 unidades/año
Zapatos	según necesidades
Chaleco	según necesidades
Anorac	según necesidades
Equipamiento agua	según necesidades

b. Personal técnico que trabaja en el aire libre

Gorra	2 unidades/año
Crema solar	1 unidad/año
Anorac	según necesidades

(17.220.046)