

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/1935/2024, de 26 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio (código de convenio núm. 79001905012002).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos, Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio (Código de Convenio nº 79001905012002), suscrito en fecha 19 de abril de 2024, y enmendado en fecha 17 de mayo de 2024, por parte de la representación social por la Federación de Servicios, Movilidad y el Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO Cataluña), y por la parte empresarial, por Fomento del Trabajo Nacional, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; 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 en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 26 de mayo de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos, Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio (código de Convenio núm. 79001905012002).

Capítulo preliminar

Determinación de las partes negociadoras

CVE-DOGC-B-24155022-2024

El presente Convenio está suscrito por la organización empresarial, Fomento del Trabajo Nacional, de una parte, y por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO Cataluña), por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negociadora suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el artículo 89.3 del 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.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación a las Empresas Privadas que Gestionan Equipamientos y Servicios Públicos, Afectos a la Actividad Deportiva y de Ocio con sus personas trabajadoras.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente Convenio es de ámbito autonómico y es de aplicación a los centros de trabajo de las empresas dentro de Cataluña, aunque el domicilio de la empresa radique en otra comunidad autónoma.

Artículo 3

Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional y territorial, con las excepciones establecidas para el personal comprendido en los artículos 1.3 y 2 del 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.

Artículo 4

Vigencia

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

El contenido íntegro de este Convenio Colectivo se mantendrá hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5

Duración

La duración de este Convenio Colectivo es de 4 años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 6

Revisión o rescisión

CVE-DOGC-B-24155022-2024

La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes legitimadas conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito, que deberá comunicarse de forma fehaciente a la otra parte entre 120 y 30 días antes de la fecha de finalización su vigencia.

Artículo 7

Prórroga

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de una anualidad si ninguna de las partes formula la respectiva denuncia para su revisión o rescisión durante el último mes antes del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas anuales.

Artículo 8

Absorción de normas

El presente Convenio, dada la especificidad y especialización respecto a su ámbito funcional, regula con carácter preferente las relaciones entre las empresas y sus trabajadores y trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales laborales de carácter general.

Artículo 9

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que existían anteriormente a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, a excepción del complemento personal por supresión de la antigüedad, que no es compensable ni absorbible.

Debido a la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que supusieran una variación en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones laborales, sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en su conjunto y en cómputo anual superan las del presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

Para los años pactados en este Convenio Colectivo, los incrementos pactados para los años 2022 y 2023 en el presente acuerdo serán compensables y absorbibles en un 50%. Los incrementos salariales pactados para 2024 y 2025 no serán compensables ni absorbibles.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, incluida la compensación y absorción, estarán vigentes en los términos y durante los años previstos en el presente acuerdo y serán objeto de negociación en el próximo Convenio.

Artículo 10

Condiciones más beneficiosas

Dentro de las condiciones pactadas, se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para la persona trabajadora condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, que se mantendrán ad personam, siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 11

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que por resolución administrativa o judicial se considere nulo o se modifique alguno de los pactos que prevé el Convenio, sin ninguna excepción, el Convenio quedaría sin eficacia, y se procedería de nuevo a la constitución de la Comisión negociadora, con el fin de volver a negociar su contenido.

Artículo 12

Comisión paritaria

Se constituye la Comisión paritaria del presente Convenio. Dicha Comisión paritaria tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio, en todo lo que se refiere a las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido. Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión paritaria, antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos escogidos por la representación empresarial y dos por la representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio. La Comisión paritaria podrá ser asistida por los asesores de ambas representaciones, con voz, pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- b) Informar, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto Colectivo.
- c) Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- d) Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación en materia de subrogaciones, grupos profesionales, sistema de retribución pactado y cualesquiera otras materias afectadas por el presente Convenio Colectivo.
- e) Intervenir en las cuestiones que se susciten en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 51 del presente Convenio, a instancias de cualquiera de las partes tras la finalización del período de consultas sin acuerdo.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario y obligatorio, a instancias de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de cinco días naturales, y resolverá los asuntos en un plazo no superior a quince días naturales. Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por mayoría simple.

Para el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión paritaria, ambas partes convienen someter sus discrepancias, en el plazo de siete días naturales, a los procedimientos de conciliación o mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este. El domicilio de la Comisión será, indistintamente:

El de Fomento del Trabajo Nacional, situada en la Vía Laietana 32, 1ª planta, de 08003, Barcelona.

El de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO Cataluña), situada en la Vía Laietana 16, 7ª planta, de 08003, Barcelona.

El de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC-UGT), situada en la Rambla Raval, 29-35, 4ª planta, de 08001, Barcelona.

Capítulo II

Clasificación del personal

Artículo 13

Grupos profesionales

Las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio serán clasificados en 5 grupos profesionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, cuya configuración se establece según las funciones, y las tareas básicas que ejercen, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1

Criterios generales

Quedan encuadrados a este grupo las personas trabajadoras que desarrollan funciones que implican la realización de tareas complejas y heterogéneas que exigen el más alto nivel de competencia profesional, así como la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores.

Tienen responsabilidad directa en la gestión de un centro de trabajo o área funcional de la empresa, participando en la toma de decisiones o en su elaboración, desarrollando tareas complejas que impliquen un importante grado de responsabilidad y/o elaborando políticas de organización y dirección.

Formación

Titulación universitaria de primer o segundo ciclo o titulación de ciclo formativo profesional de grado superior específica, o acreditación en el registro del Consell Català de l'Esport como director deportivo, completada con una dilatada experiencia en el sector.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: coordinador de actividades dirigidas, coordinador de actividades acuáticas, médico, jefe de departamento de servicios generales, director de instalación y director técnico.

Grupo 2

Criterios generales

Quedan encuadrados a este grupo las personas trabajadoras que desarrollan funciones que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores a partir de las directrices generales emanadas del personal perteneciente al grupo 1.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen una elevada preparación específica, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas especiales.

Formación

Titulación universitaria de primer o segundo ciclo o titulación de ciclo formativo profesional de grado superior específica, certificado de profesionalidad o acreditación en el registro del Consell Català de l'Esport como monitor deportivo en el caso de los técnicos.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: fisioterapeuta, técnico de actividades dirigidas especiales (con carácter enunciativo y no limitativo, aeróbic, yoga, entrenamientos personales, cycling, pilates, taichí, embarazadas ...), técnico de actividades acuáticas especiales (con carácter enunciativo y no limitativo, aquagym, aquaeróbic, bebés, discapacitados, terapéutica, embarazadas ...), técnico de departamento de servicios generales, auxiliar de coordinación, encargado de mantenimiento.

Grupo 3

Criterios generales

Quedan encuadrados a este grupo las personas trabajadoras que desarrollan funciones que implican la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido, de colaboradores, o aquellas que, sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución. El nivel de conocimientos y experiencia es el más alto dentro de su nivel de formación.

Quedan igualmente encuadrados en este grupo las personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de complejidad técnica media con autonomía dentro de los procesos desarrollados.

Formación

Titulación de ciclo formativo profesional de grado superior específica, ciclo formativo profesional de grado medio específica, certificado de profesionalidad, o acreditación en el registro del Consell Català de l'Esport como monitor deportivo y/o socorrista acuático.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: administrativo, técnico de actividades dirigidas (actividades no incluidas en el grupo 2), técnico de actividades acuáticas (cursos de natación y actividades no incluidas en el grupo 2), técnico de fitness, socorrista, masajista, oficial 1ª de oficios diversos, contable, encargado de limpieza, profesor de equitación, técnico de apoyo de departamento de servicios generales.

Grupo 4

Criterios generales

Quedan encuadrados en este grupo las personas trabajadoras que desarrollan funciones que consisten en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen siguiendo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad queda limitada por una supervisión sistemática.

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

Formación

Titulación de ciclo formativo profesional de grado superior específica, ciclo formativo profesional de grado medio específica, certificado de profesionalidad, o acreditación en el registro del Consell Català de l'Esport como monitor deportivo.

Si no se dispone de esta formación, ésta podrá suplirse con una experiencia demostrada de un año en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: auxiliar administrativo, recepcionista, mantenimiento, oficial 2ª oficios diversos, esteticista, mozo de cuadros de primera, monitor de campus.

Grupo 5

Criterios generales

Quedan encuadrados en este grupo las personas trabajadoras que desarrollan tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto preestablecido, con un alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación

Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias o certificado de profesionalidad equivalente.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo o similares: personal de limpieza, conserjería, control de acceso, peón, monitor de vestuario, guardarropa, mozo de cuerdas de segunda, monitor de apoyo de campus.

Artículo 14

Trabajos de grupos superiores e inferiores

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización. Si se encargan funciones inferiores, deberán estar justificadas por necesidades urgentes o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de la dignidad de la persona trabajadora, de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, excepto en los supuestos de encargar funciones inferiores, en que se mantendrá la retribución de origen.

No se podrán invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales a consecuencia de la movilidad funcional.

Si a causa de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo superior profesional por un periodo superior a seis meses continuados durante un año o a ocho meses discontinuos durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el encuadre en la categoría superior o, en cualquier caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas por él, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.

No se considerarán movilidad funcional los supuestos que, de común acuerdo, se convenga la realización de actividades adicionales correspondientes a grupos profesionales diferentes.

También podrá acordarse, la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional. En el momento de acordarse la polivalencia funcional se especificará el número de horas a realizar de cada grupo profesional, el periodo de duración de este acuerdo y la parte de jornada correspondiente a cada una de las funciones de los diferentes grupos profesionales.

En caso de polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la retribución de la persona trabajadora será proporcional a la jornada acordada para cada una de las funciones o actividades convenidas. Las empresas reflejarán en la nómina, de manera diferenciada, las diferentes percepciones salariales en función de cada grupo o categoría profesional realizada.

Como medida de promoción interna, en caso de vacante o creación de nueva plaza, tendrá prioridad el personal de la empresa.

Capítulo III

Contratación, período de prueba, rescisión y subrogación en el contrato de trabajo

Artículo 15

Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

Grupo 1 y 2: dos meses.

Grupo 3 y 4: un mes.

Grupo 5: quince días.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones que correspondan al grupo profesional y puesto de trabajo que ejerza como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá rescindirse durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, condición de que se comunique por escrito.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogida, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 16

Preaviso por cese

Los empleados comunicarán por escrito a las empresas su decisión de cesar en las mismas, con una antelación de:

Grupo 1 y 2: un mes.

Resto de grupos: quince días.

El incumplimiento del preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación las partes proporcionales y salarios pendientes el importe resultante de multiplicar el salario diario de la persona trabajadora por el número de días de incumplimiento del preaviso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17

Contratación

En materia de contratación se estará a lo previsto en la legislación laboral vigente con las siguientes particularidades:

a) Contratos a tiempo parcial: la jornada podrá ser ampliada con horas complementarias hasta un máximo del cuarenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, previo acuerdo con la persona trabajadora. Las condiciones mínimas de distribución de jornada serán las establecidas en el artículo 26.

b) Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de esta (artículo 15.2 ET): su duración máxima podrá ser de once meses. En caso de persistir la causa o repetirse en otros años, se transformará en un contrato indefinido a tiempo completo o parcial o fijo discontinuo.

En ningún caso, la ampliación de la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción por el presente Convenio Colectivo autorizará el uso abusivo de esta modalidad contractual con diferentes trabajadores/as para desarrollar el mismo puesto de trabajo.

Artículo 18

Contrato fijo-discontinuo

El contrato fijo-discontinuo se podrá celebrar a tiempo parcial.

El trabajador/a fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad en la empresa y dentro de su grupo profesional.

Cuando la persona trabajadora sea llamada el inicio de la temporada, estará obligada a incorporarse, salvo que por el horario y sus necesidades personales no pueda hacerlo. Si la empresa la llama por segunda vez dentro de la misma temporada y la persona trabajadora decide no incorporarse, el contrato se tendrá por desistido a instancias del trabajador o trabajadora.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del ET.

Artículo 19

Subrogación

Las personas trabajadoras mantendrán todos sus derechos contractuales, incluyendo los compromisos de pensiones o de protección social complementaria.

19.1 Con la finalidad de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo sólo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el DOGC del presente Convenio, regulándose de conformidad con el texto del anterior Convenio Colectivo los procesos de subrogación que se hayan producido antes de la referida publicación.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desarrollada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

19.2 La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando es de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía una empresa con el titular público de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades socio-deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades socio-deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

19.3 En todos los supuestos de terminación, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata - así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, la plantilla de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante, lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos

CVE-DOGC-B-24155022-2024

o acuerdos, individuales o Colectivos que afecten al centro de trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y la plantilla, sus respectivos representantes legales o con los sindicatos con representación en el sector para negociar según dispone el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando se respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

19.4 Se producirá dicha subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea como sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad a dicho periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personas trabajadoras en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente Convenio Colectivo en función de la jornada y de las funciones que la persona trabajadora viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.
- c) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- d) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- e) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata a consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

19.5 Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical.

Dado que los representantes de las personas trabajadoras y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos, la subrogación de la nueva empresa respecto de estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Representantes de las personas trabajadoras, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical que representan y se mantuvieran los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de delegado/a sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.
- b) Los delegados/as sindicales, que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

19.6 Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Personas trabajadoras que hayan sido trasladadas por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.
2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra

empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores/as autónomos/as, aunque vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjera el cambio de contratista.

19.7 La Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o plantilla, puedan hacer llegar a ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante y/o la representación legal de los trabajadores de la empresa saliente dispongan de la documentación preceptiva.

En ningún caso podrá oponerse a la aplicación del presente artículo y, en consecuencia, a la subrogación por la empresa entrante el hecho de que la empresa saliente no le haya proporcionado la documentación a la que viene obligada. Y, ello, con independencia de que pudiera exigirle a aquélla la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido llevar.

19.8 Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la contrata de la empresa saliente.
- b) Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado los días de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio en el momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio, si bien su retribución será abonada directamente por la empresa saliente, salvo que ésta hubiera reembolsado su importe a la nueva adjudicataria en el momento de la subrogación.
- c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, esta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones y de las pagas extras.

Esta liquidación no implicará la finalización si continúa trabajando para la empresa.

19.9 Lo dispuesto en el presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aunque la persona trabajadora siga vinculado a la empresa cesante, por un lado, de su jornada.

19.10 No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, esta circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, estas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esta fecha se adjudicara la actividad a otra empresa.

19.11 En los siete días siguientes al conocimiento fehaciente de la existencia de alguno de los supuestos que dan lugar a la subrogación aquí prevista, la empresa saliente deberá facilitar al entrante la siguiente documentación:

- a) Relación de personal a subrogar en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de documento de identidad o de permiso de trabajo, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones pendientes de disfrute y cualquier modificación que se haya producido en los cinco meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si, la persona trabajadora es representante legal de las personas trabajadoras, y percepciones anuales del trabajador/a por todos los conceptos.
- b) Pactos o acuerdos, individuales o Colectivos que afecten al centro de trabajo.
- c) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social. Fotocopia de las

CVE-DOGC-B-24155022-2024

cinco últimas nóminas mensuales del personal afectado.

d) Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los cinco últimos meses. Comunicado de IT y/o confirmación de este.

e) Relación de días pendientes de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio, en el momento de producirse la subrogación.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

g) Fotocopia de los informes de datos de cotización (IDC) expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, de las personas trabajadoras afectadas.

De la referida documentación también se dará traslado a la representación legal o sindical de las personas trabajadoras de la empresa saliente, excluyendo aquellos datos a que se refiere el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 20

Salarios

2022: Se pacta un incremento fijo del 3,00% sobre las tablas salariales del 2021 y con efectos del 1/1/2022 de conformidad con las tablas del anexo IV.

2023: Se pacta un incremento fijo del 4,00% sobre las tablas salariales de 2022 y con efectos del 1/1/2023 de conformidad con las tablas del anexo IV.

2024: Se pacta un incremento fijo del 3,50% sobre las tablas salariales de 2023 y con efectos del 1/1/2024 de conformidad con las tablas del anexo IV.

2025: Se pacta un incremento fijo del 3,00% sobre las tablas salariales del 2024 y con efectos del 1/1/2025 de conformidad con las tablas del anexo IV.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2026.

Artículo 21

Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal percibirá 3 gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de 30 días de salario real cada una de ellas. Estas gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas y abonadas mensualmente dentro de la hoja de salario.

Artículo 22

Complemento nocturno

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 salarial denominado plus de nocturnidad por el importe hora o día que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

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 plus nocturno en función de las horas realizadas dentro de aquel horario nocturno, y cuando sea superior a 3 horas/diarias se abonará el plus nocturno en el importe previsto por día completo trabajado en horario nocturno.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Los menores de dieciocho años no podrán realizar la jornada nocturna. Tampoco se podrán realizar horas extraordinarias dentro de esta jornada.

Artículo 23

Plus domingo

Las personas trabajadoras que, en su jornada ordinaria de trabajo, incluidas las horas complementarias o voluntarias del contrato a tiempo parcial deban trabajar el domingo, cualquiera que sea el número de horas que trabajen ese día, percibirán el plus domingo en el importe que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

Artículo 24

Complementos personales por supresión de la antigüedad

El Convenio no contempla ninguna promoción económica por razón de antigüedad.

Para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, al personal que pertenecía a la plantilla de las empresas en fecha de 31 de diciembre de 2001, se les reconoció, a título personal e individual, el valor económico de un trienio calculado sobre el 6% del salario de este Convenio vigente a partir del 1 de enero de 2002, que se adicionó al total a que tenían derecho a fecha de 31 de diciembre de 2001. El importe económico resultante de la consolidación de un trienio (o de uno más los que se acrediten), se les reconoce como complemento personal no absorbible ni compensable.

Para el personal de la provincia de Barcelona al que se venía aplicando este Convenio, y que siendo personal que pertenecía a la plantilla de las empresas en fecha 31 de diciembre de 1998, se les reconoció, a título personal e individual, el valor económico de un trienio calculado de conformidad con el antiguo Convenio de empresas de piscinas y clubs de natación de Cataluña (6% del salario vigente en fecha 31 de diciembre de 1998), que se les adicionó, al total al que tenían derecho en concepto de antigüedad en fecha 31 de diciembre de 1998. El importe económico resultante de la consolidación de trienios acreditados, se les reconoce como complemento personal no absorbible ni compensable.

Artículo 25

Fecha de pago

Los salarios deberán ser percibidos efectivamente por la persona trabajadora antes del día cinco del mes siguiente en que sean devengados y la hoja de salarios con anterioridad al día 10. Resaltar que esta norma podría no tener cumplimiento cuando el día 1 del mes sea un jueves o un viernes ya que las entidades bancarias no están operativas el fin de semana.

Capítulo V

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 26

Jornada

26.1 Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del Convenio la jornada en cómputo anual será de mil ochocientas horas de jornada efectiva, distribuidas en un máximo de doscientos veinticinco días de trabajo anuales. No obstante, para quienes convengan el disfrute del descanso semanal en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, este máximo de doscientos veinticinco días de trabajo anuales no será de aplicación.

Todo ello, sin perjuicio del descanso semanal, legalmente establecido.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de horario partido o continuado y de lunes a domingo.

Para las personas trabajadoras fijas discontinuas o fijas a tiempo parcial, cuando la jornada diaria sea de tres horas será continuada o partida con una única partición. En jornadas superiores a cuatro horas podrá darse de forma excepcional una segunda partición, de un máximo de una hora una vez a la semana y durante un único trimestre.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. En las empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, se viniera disfrutando de un descanso por tiempo superior al referenciado, se mantendrá la duración del descanso anterior, retribuyéndose únicamente estos quince minutos, salvo que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo el tiempo de descanso se considerara tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de manera que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber doce horas de descanso.

El número de horas diarias de las personas trabajadoras a tiempo completo no podrá ser superior a nueve horas.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días u horas de descanso semanal y anual que correspondan a las personas trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En este sentido, la jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionará cada tres meses y que recogerá los días festivos, las vacaciones en su caso, los turnos y horarios de cada persona trabajadora, salvo las actividades de los meses de verano (en julio, agosto y septiembre).

De estos calendarios se dará traslado a las personas trabajadoras con un mínimo de cinco días de antelación a la fecha de su entrada en vigor y, asimismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

26.2 Trabajo a distancia y teletrabajo.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

26.3 Registro de jornada.

De conformidad con lo establecido legalmente, las empresas garantizarán un registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La organización y documentación del registro de jornada deberá respetar obligatoriamente los siguientes mínimos, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan acordarse en el seno de cada empresa:

- a) El registro deberá formalizarse diariamente e incluirá el momento de inicio y finalización de la jornada y, en su caso, las pausas o interrupciones de la jornada partida.
- b) El registro se formalizará mediante un sistema fiable que garantice la intervención personal de la persona trabajadora en la consignación de las horas de inicio y finalización de su jornada de trabajo y no permita su manipulación o alteración posterior.
- c) El deber de registro diario de jornada será también exigible en aquellos trabajos que no se presten en el centro habitual o que tengan una jornada variable a lo largo de la semana.
- d) El sistema de registro deberá respetar en todo momento el derecho a la intimidad, así como el resto de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores.

Las empresas deberán conservar los soportes de registro de jornada durante cuatro años. Estos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, los representantes legales de las personas trabajadoras y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

El deber de registro de la jornada no exime a las empresas de su obligación de documentar de manera individualizada y diferenciada las horas extraordinarias que realice cada trabajador o trabajadora, junto con su compensación por descanso o su retribución correspondiente, para acreditar que no exceden el límite anual establecido por ley o Convenio Colectivo.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Las horas extraordinarias se registrarán diariamente y se totalizarán mensualmente en el periodo fijado para el abono de las retribuciones acordado de manera previa con los representantes legales de las personas trabajadoras, a los que se comunicará mensualmente la realización de estas horas.

26.4 Desconexión digital

Las empresas recogidas bajo el ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo, deberán garantizar el derecho a la desconexión digital de todas sus personas trabajadoras, reconocido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 27

Plus Festivo

En aquellas empresas en las que los catorce días festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, incluidas las horas complementarias o voluntarias del contrato a tiempo parcial la persona trabajadora que preste sus servicios en alguno de esos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá un plus festivo por hora, por el valor que se refleja en las tablas anexas.

Artículo 28

Descanso semanal y festivos

Descanso semanal: las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos o cuarenta y ocho horas ininterrumpidas en caso de mutuo acuerdo entre las partes y comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, sea cual sea el tipo de contrato que tenga.

Días festivos especiales: los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días festivos cuando así lo determine el calendario oficial. No obstante, en los días mencionados deberán garantizarse, si las empresas lo necesitan, los servicios necesarios y/o de mantenimiento y vigilancia de sus instalaciones. Estas horas se retribuirán con el plus festivo.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas instalaciones que tradicionalmente o por mutuo acuerdo con su plantilla tengan fijadas en las referidas fechas la celebración de competiciones.

Vísperas de días festivos especiales: el personal que preste servicios en los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre finalizará su jornada de trabajo en aquellos días a las 15:00 horas, siempre que el ayuntamiento o entidad titular de la instalación autorice el cierre de la instalación a esa hora, y excluyéndose en cualquier caso al personal que realice trabajos que, por su propia naturaleza (vigilancia, mantenimiento, etc.), deba prestar servicios más allá de esa hora.

Artículo 29

Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se enumeran a continuación.

El disfrute del permiso se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante y su duración será la siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja estable formalizada en escritura pública o inscrita como tal.

No podrá solicitarse este permiso hasta transcurridos 3 años desde la formalización o inscripción de la anterior pareja estable.

2. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario acreditado mediante certificado médico expedido por el

CVE-DOGC-B-24155022-2024

facultativo, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona diferente de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Los días de permiso se podrán disfrutar independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad grave o la hospitalización, siempre que coincida con la duración de esta.

4. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de estos.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una reducción de más del 20% de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa justificación de estos a la empresa cuando la persona trabajadora curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiples.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a razón de catorce días laborables contados desde el día siguiente a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. En el supuesto de que la reincorporación al trabajo no se produzca con carácter inmediato a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento y/o el número de días de trabajo efectivo computables hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad del menor sea inferior a ciento doce días, el disfrute del número de días de lactancia compactada será el que resulte en proporción.

El sistema de disfrute elegido deberá comunicarse a la empresa con quince días de antelación a la fecha de inicio de este. En caso de no alcanzar un acuerdo diferente sobre la acumulación de las horas de lactancia, ésta tendrá lugar de forma continuada e inmediata después del descanso por maternidad o paternidad o, en su caso, vacaciones.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

8. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

El número máximo de horas retribuidas por año será el equivalente a cuatro días laborables.

La persona trabajadora deberá aportar la acreditación del motivo de ausencia.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad; previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

11. Para realizar las funciones sindicales o representación de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos al efecto.

12. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo veinte horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas, ya sean de médico de familia o especialistas, o para la realización de pruebas diagnósticas de la misma persona trabajadora o para acompañar ascendientes o descendientes que convivan con ellos.

El disfrute de este permiso será proporcional a la jornada de trabajo y deberá preavisarse con un mínimo de veinticuatro horas, siendo necesaria su justificación posterior.

Permisos no retribuidos: Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento, en tres días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación, en los términos que convengan la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 30

Medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar

I. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional de su remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) La persona trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción diaria de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, reducción proporcional de sus retribuciones. Asimismo, por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrá acordar otra distribución de la reducción de jornada.
- b) Tendrá el mismo derecho quien deba encargarse del cuidado directo cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.
- c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, a la persona trabajadora que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo aunque realice actividad retribuida.
- d) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- e) Las personas trabajadoras, cuyos hijos estén afectados por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos continuados en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas por trimestres naturales que podrán ser prorrogados, a su vez, de trimestre en trimestre y no por periodos inferiores.
- f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

II. Excedencias por conciliación de la vida familiar

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, con derecho a reserva de puesto de trabajo las personas trabajadoras para cuidar del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta

CVE-DOGC-B-24155022-2024

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, por sí mismo y no ejerza actividad retribuida.

3. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas por escrito habiendo en este caso la empresa, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. En los casos previstos en los apartados anteriores de este artículo, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad. Además, la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación tendrá que ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido este período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

6. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia no superior a tres años, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante este periodo.

Artículo 31

Horas Extraordinarias

Las partes acuerdan tender a su supresión como medida de fomento del empleo.

Sin perjuicio de ello, las horas extraordinarias que deban realizarse necesariamente serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

El periodo de compensación se establece en cuatro meses inmediatamente posteriores a la fecha de realización.

Las prolongaciones de jornadas realizadas en domingos y días festivos oficiales se compensarán a razón de una hora de prolongación por una hora y media de descanso. Las demás prolongaciones serán compensadas en tiempos equivalentes: una hora de prolongación por una hora de descanso.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por el importe que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

Artículo 32

Vacaciones

Todo el personal que acredite una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a veintidós días laborables al año retribuidos con la media de las percepciones de los doce últimos meses, integrada por salario grupo, plus diferencial, si lo hubiera, complemento por supresión de la antigüedad, horas complementarias, parte proporcional de las pagas extraordinarias, nocturnidad habitual, si las hubiera, y mejoras voluntarias. Quedan excluidas, por tanto, el importe de las horas extraordinarias.

Se entenderá por día laborable todos los días del período de disfrute de las vacaciones excepto los correspondientes a los dos días de descanso semanal y días festivos oficiales. Los períodos de disfrute de vacaciones tendrán una semana de duración como mínimo y sólo se podrán fraccionar en tres periodos de disfrute, salvo que entre la empresa y la persona trabajadora se pacte otra duración.

Las empresas establecerán el período de vacaciones en función de las necesidades de cobertura de los servicios. El calendario de vacaciones se hará público con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de inicio de las vacaciones.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en día festivo o un día de descanso de la persona trabajadora.

El personal con hijos de edades comprendidas entre los tres y los dieciséis años tendrá preferencia en la elección de turno de vacaciones si lo escogen dentro del período vacacional escolar.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

La elección de los turnos de vacaciones se realiza mediante un sistema rotativo de manera que la persona trabajadora que un año escoja en primer lugar, no lo hará al año siguiente.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 i 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del precepto mencionado le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las que señala el párrafo anterior que imposibilita a la persona trabajadora a disfrutarlas, totalmente o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 33

Ropa de trabajo

La empresa facilitará a la plantilla el equipo de ropa y calzado adecuado y de suficiente calidad para ejercer sus tareas, consistente en dos equipos por temporada que permitan disponer de un cambio de ropa en la forma prevista en el anexo II. El importe de la compensación en metálico del calzado será el que se establezca en las tablas que se adjuntan como anexo del presente Convenio.

No obstante, de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos previstos a continuación, la entrega de equipo de ropa y calzado será la siguiente:

Personal con una jornada media anual superior a veinte horas semanales y contrato laboral indefinido o eventual de un año (octubre/septiembre): dos equipos de ropa al año (un equipo cada semestre), excepto el calzado, que será uno al año.

Personal fijo-discontinuo de más de veinte horas semanales de media, cuya prestación de servicios se extienda en más de un semestre: un equipo y medio de ropa al año (un equipo de un semestre y medio equipo del otro semestre), salvo el calzado que será uno al año.

Personal con una jornada media anual inferior a veinte horas semanales y contrato laboral indefinido o eventual de menos de un año y personal fijos discontinuos no recogidos en el párrafo anterior: un equipo de ropa al año, al inicio de la temporada (octubre) o en su defecto al inicio del contrato.

La empresa facilitará al personal eventual contratado únicamente para el periodo de verano (24 de junio-11 de septiembre) dos camisetas, crema solar y gorra, al inicio de la prestación del servicio.

Para el personal de nueva contratación, la ropa de trabajo se facilitará una vez transcurrido un periodo de un mes desde el inicio de la prestación de servicio.

Para el resto de personal, las prendas de trabajo se facilitarán en las siguientes fechas: Ropa de invierno: del 1 al 15 de octubre.

Ropa de verano: del 2 al 16 de mayo.

El calzado, al entregarse sólo una vez al año, se repondrá inmediatamente antes de concluir dicho periodo si está desgastado o en mal estado.

El personal que efectúe trabajos en el exterior se le proveerá de ropa de abrigo e impermeable.

Para las personas trabajadoras que desarrollen diferentes actividades, su equipo de ropa de trabajo y calzado vendrá determinado por la actividad del principal empleo, proporcionándoseles, si es preciso, un equipamiento de ropa al año por cada actividad adicional. El calzado correspondiente a la actividad o actividades adicionales sólo se entregará o compensará cuando estas actividades sean de diferente naturaleza (terrestres versus

CVE-DOGC-B-24155022-2024

acuáticas o al revés) de la principal ocupación. La compensación del calzado de la actividad adicional se efectuará mediante el abono del plus calzado agua que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

A los técnicos de actividades acuáticas y socorristas se les facilitará, además, un albornoz o toalla de baño cada dos años, a partir de su ingreso en la empresa.

Artículo 34

Salud laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente.

a) Evaluación de riesgos

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban ejercerlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Plan de prevención

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

c) Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

El conjunto de pruebas que deban realizarse se discutirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud (CSS) o con la representación legal de las personas trabajadoras, en ausencia de este, y el Servicio de Prevención que realice la vigilancia de la salud. Para lo cual se informará al CSS anualmente mediante documento de carácter epidemiológico de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán el de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/ras de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, deben estar informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerirles el consentimiento informado. Se entregará copia de los resultados de los reconocimientos médicos particulares a los trabajadores/ras que se hayan sometido a los mismos.

A los trabajadores/as que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquellos que su trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se les someterá a reconocimientos médicos de acuerdo con las normas específicas de seguridad y salud en estos puestos de trabajo. Se entregará copia de los resultados al trabajador/a afectado/a.

La vigilancia de la salud individual se realizará con la periodicidad que recomiende el servicio de prevención u organismos competentes.

En relación con los riesgos laborales que están relacionados con las actividades habituales del sector se recomienda la aplicación, entre otros, de los siguientes protocolos: dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetitivos de extremidades superiores y asma ocupacional, adaptándose en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias del trabajador/a.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

d) Prevención ante riesgos relacionados con los riesgos ambientales.

En cumplimiento del deber de protección de los riesgos laborales que puedan derivarse de los riesgos ambientales, las empresas aplicarán la normativa vigente, así como los protocolos y reglamentaciones técnicas de aplicación en la vigilancia de los factores ambientales de carácter físico, químico o biológico y de las situaciones ambientales que afecten o puedan afectar a la salud, con el fin de establecer las medidas correctoras y preventivas que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras y de los usuarios de la empresa. instalaciones.

e) Protección a la maternidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar su exposición, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiera puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo ello también será de aplicación al periodo de lactancia natural.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, ésta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

f) Equipos de protección individual

El personal que manipule productos tóxicos o realice trabajos de riesgo se le dotará de los medios de protección adecuados, que, como mínimo, serán gafas, mascarilla homologada, botas y guantes, así como cualquier otro que establezca la legislación vigente en cada momento.

g) Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes del personal, en el ámbito de representación conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado/a de prevención será el Delegado/a de personal y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un/a Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los representantes de las personas trabajadoras.

Capítulo VII

Mejoras sociales

Artículo 35

Complemento prestaciones de IT

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, garantice la percepción del 100% de la base reguladora de esta prestación y hasta un máximo de dieciocho meses.

Este complemento también se abonará, en idénticos términos, a las personas trabajadoras única y exclusivamente mientras permanezcan hospitalizados y, ello, aunque el proceso por Incapacidad Temporal derive de contingencia común.

Este complemento únicamente se abonará mientras permanezca vigente o subsista la relación contractual con la empresa.

Artículo 36

Jubilación parcial

Al amparo del artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, cuando reúnan los requisitos establecidos, y en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a la legalmente establecida en cada momento para acceder a esta situación, podrán solicitar de la empresa la jubilación parcial con la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente previsto.

La solicitud se formulará a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha deseada de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud y, en todo caso, dará respuesta en el plazo máximo de treinta días.

Las horas de trabajo que tenga que realizar la persona trabajadora se concentrarán para su realización a jornada completa en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial. No obstante, la persona trabajadora y la empresa podrán llegar a un acuerdo diferente respecto a la forma (a tiempo parcial o a tiempo completo) y fechas o periodo en que se deberá realizar la prestación de servicios correspondiente a la jornada parcial.

Artículo 37

Premio por vinculación

La persona trabajadora que se jubile percibirá, por una única vez, un premio de jubilación según la siguiente tabla: Con más de diez años de antigüedad: una mensualidad.

Con más de quince años de antigüedad: dos mensualidades. Con más de veinte años de antigüedad: tres mensualidades.

Con más de veinticinco años de antigüedad: cuatro mensualidades.

En caso de que la persona trabajadora no se jubile dentro de los tres meses inmediatamente siguientes al cumplimiento de la edad reglamentaria vigente para la jubilación ordinaria, perderá el premio de jubilación aquí establecido.

Artículo 38

Ayuda familiar

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos discapacitados, en los términos que establece la Seguridad Social, percibirán en concepto de ayuda familiar por cada hijo discapacitado el importe mensual que figura en las tablas que se adjuntan como anexo por quince pagas anuales.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario y código de conducta laboral

Artículo 39

Principios generales

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

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar incluso treinta días después de la fecha de su firmeza.

Artículo 40

Acoso sexual y por razón de sexo

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por los artículos 10.1, 14 y, fundamentalmente, 18.1 de la Constitución Española. Por tanto, las entidades y organizaciones firmantes del presente Convenio no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente Convenio.

Acoso sexual: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra el respeto o dignidad de una persona, pudiendo crear, además, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Un único episodio no deseado, podrá ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o respeto, pudiendo crear, además, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual o el acoso por razón de sexo son comportamientos que se encuentran en variedad de situaciones, a modo de ejemplo, son comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo:

Las bromas y comentarios sobre apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora. El uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.

Las comunicaciones (llamadas, SMS, WhatsApp, correos electrónicos...) de contenido sexual y carácter ofensivo. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Artículo 41

Acoso laboral (móbbing)

Del mismo modo, tampoco las entidades y organizaciones firmantes del presente Convenio no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente Convenio.

Acoso laboral (Móbbing): constituye acoso laboral cuyo trato hostil o vejatorio es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática y prolongada en el tiempo que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

El acoso laboral puede ser directo, con agresiones de tipo intimidatorio, o bien indirecto, como el aislamiento y la exclusión.

El acoso laboral puede darse entre compañeros, o de un superior a un subalterno, o de un subalterno a un superior.

El acoso laboral es un comportamiento que se encuentra en variedad de situaciones. A título de ejemplo, son comportamientos constitutivos de acoso laboral:

- a) La intención de provocar miedo, desprecio, desánimo o humillación profesional.
- b) Los comentarios malintencionados o las críticas exageradas sobre el trabajo o la capacidad para desarrollarlo.
- c) Los insultos, gritos o agresiones físicas.
- d) Difundir rumores y falsedades sobre una persona para atentar contra su reputación. Ridiculizar a una persona.

Artículo 42

Expediente informativo y sancionador en los supuestos de acoso

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados con carácter de acoso moral o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso moral o sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. En caso de no abrirse expediente informativo, la empresa se considerará copartícipe.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la apertura del expediente informativo y, si así lo solicita la persona afectada, pondrá en su conocimiento la situación planteada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a esclarecer los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso moral o sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Las personas trabajadoras que participen directa o indirectamente en la comisión del delito tipificado en el Código Penal como acoso sexual y/o moral, una vez abierto el expediente y oídas las partes, si a consecuencia de ello se demuestra que existen indicios de culpabilidad, será causa de despido.

Artículo 43

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en cuanto a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

a) Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre que el abandono no sea perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, supuesto en el que podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. Tres faltas de puntualidad o dos, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada, en un período de treinta días.
3. No comunicar, con suficiente antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de efectuar dicha comunicación.
4. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en un período de treinta días.
5. La falta ocasional de acondicionamiento o limpieza personal, cuando ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros, jefes, abonados o clientes.
6. La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no supongan un riesgo grave para la persona trabajadora ni para sus compañeros o terceras personas.
7. Encontrarse en el centro de trabajo, salvo los sectores de libre acceso público, sin autorización y fuera de la jornada laboral, excepto durante la realización de asambleas y a excepción de los representantes legales de las personas trabajadoras.

También se exceptúa de este supuesto la presencia en el centro de trabajo durante las particiones del horario diario.

8. Las discusiones en que intervenga carente de respeto y/o consideración con otras personas trabajadoras dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma manifiesta.
10. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
11. El uso de teléfono móvil o de cualquier aparato electrónico personal, salvo autorización expresa de la empresa, en horas de trabajo, excluido el tiempo de descanso obligatorio.

b) Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo, sin causa que lo justifique, en un período de treinta días.
2. Cuatro faltas de puntualidad o dos, cuando el retraso sea superior a treinta minutos en cada una de ellas, sin causa justificada, en un período de treinta días.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador o trabajadora, sus compañeros, la empresa o terceras personas.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a utilizar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para la persona trabajadora, o suponga un riesgo para la vida o la salud, tanto de él

como de sus compañeros.

7. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, justificando su entrada o fichando por él.
8. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y herramientas que la persona trabajadora tenga a su cargo cuando responda a una actitud deliberada por parte del trabajador/a.
9. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, la maquinaria o los locales.
10. La revelación a terceras personas o el uso indebido de cualquier información de reserva obligada, cuando pueda derivarse un perjuicio grave para la empresa o el descrédito de la imagen de esta ante el público en general, sin perjuicio del ejercicio lícito de la acción sindical.
11. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada y sea firme.
12. Utilizar para uso propio artículos, útiles o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo que exista autorización.
13. Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios, así como los comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, de los clientes, proveedores y público en general.
14. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando causen o se derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
15. La utilización de los equipos, dispositivos y medios puestos a disposición de las personas trabajadoras como instrumentos de trabajo para finalidades diferentes de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
16. El uso reiterado de teléfono móvil o de cualquier aparato electrónico personal, salvo autorización expresa de la empresa, en horas de trabajo excluido el tiempo de descanso obligatorio.

c) Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Diez faltas de puntualidad cometidas en un período de sesenta días o veinte en un período de ciento veinte días no justificadas.
2. Faltar al trabajo tres días sin causa o motivo que lo justifique, en un período de treinta días.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la gestión o la actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, útiles, documentos, libros, vehículos, productos y material de la empresa o del centro de trabajo; cuando responda a una actividad deliberada de la persona trabajadora.
5. La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados y, en general, a cualquier persona que trabaje o se encuentre en el centro de trabajo.
7. El acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, identificable por las situaciones en que se produzca cualquier comportamiento ofensivo verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra el respeto y la dignidad de una persona por su condición u orientación sexual, identidad o expresión de género y, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
8. La competencia desleal.
9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, de perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
10. El abuso de autoridad por parte de quien lo ostente.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación alguna, especialmente en los puestos de trabajo de mando o responsabilidad, o cuando ocasione un perjuicio evidente para la empresa o pueda llegar a ser una causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceras personas.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre y cuando haya sido sancionada y haya adquirido firmeza.
14. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos por cuenta propia o de terceros durante la jornada laboral.

Artículo 44

Prescripción de las faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de un día de trabajo y sueldo. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 45

Tramitación de expediente sancionador

En el caso de faltas graves y muy graves, se dará audiencia al interesado, que podrá realizar las alegaciones por escrito que considere adecuadas sobre los hechos que se le imputan y, de la sanción impuesta, se dará conocimiento a los delegados de personal y a los delegados LOLS si los hubiere.

Capítulo IX

Formación

Artículo 46

Formación profesional para el empleo

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Profesional para el empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas al proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

En este sentido, manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento, ajustando las previsiones a las singularidades del sector de actividad deportiva y de ocio y, asimismo, convienen que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar, en cada momento, la formación adecuada a su personal con criterios de idoneidad y universalidad.

Artículo 47

Acciones formativas

47.1 Serán las empresas las que planifiquen y gestionen las acciones formativas, con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

La finalidad de esta formación profesional en el empleo es favorecer la capacitación profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, así como contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas trabajadoras con más dificultades de acceso.

47.2 Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y de su personal. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en el momento de su impartición, que permita atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de su personal a los requisitos cambiantes.

47.3 Las empresas posibilitarán, cuando las necesidades de los servicios y la organización del trabajo lo permitan, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ellas, puedan aprobar las administraciones públicas competentes para el sector de actividad deportiva y de ocio.

47.4 Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de las acciones formativas previstas en el plan anual, en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. De conformidad con el citado artículo, las empresas deberán aportar, como mínimo, la siguiente información:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán emitir un informe en el plazo de quince días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Si surgieran discrepancias sobre esta cuestión, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por parte de las empresas de la obligación de informar a la representación legal de las personas trabajadoras impedirá la adquisición, y en su caso el mantenimiento, del derecho a la bonificación.

Cuando la empresa no tenga representación legal de las personas trabajadoras será necesaria la conformidad de las personas trabajadoras afectadas por las acciones formativas.

Artículo 48

Permisos individuales de formación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación, en los términos que se determinan en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y las normas que lo puedan sustituir o desarrollar, con la finalidad de obtener la formación reconocida por una titulación oficial, incluida la correspondiente en los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Las empresas darán respuesta a las peticiones de permiso individual en el plazo de quince días a contar a partir del día siguiente en que haya realizado la petición. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, y se comunicará a la persona trabajadora.

Las empresas facilitarán al personal que lo soliciten el acceso a esta modalidad de permiso individual.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 29.1 del RD 694/2017, de 3 de julio, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral u otros aprendizajes formales o informales.

48.1 Formación profesional en el trabajo

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Este derecho se entenderá cumplido cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 49

Acreditación de competencias profesionales

Las empresas, a petición de la persona trabajadora, aportarán la documentación y los informes necesarios para que éstos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas en virtud de la experiencia laboral desarrollada en su empresa y para la obtención del Certificado de Profesionalidad según la normativa que lo desarrolle.

Capítulo X

Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña

Artículo 50

Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña

En los temas relacionados con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, especialmente en los casos de despido objetivo o Colectivo, movilidad geográfica y funcional y traslados, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Por tanto, ambas partes, en representación de las personas trabajadoras y las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan surgir.

Capítulo XI

Cláusula de inaplicación

Artículo 51

Inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo

Dando cumplimiento al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán modificar las siguientes materias de este Convenio por las empresas adscritas al mismo, siempre que lo justifiquen de suficiente manera y según el procedimiento establecido en este artículo.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Las materias objeto de esta inaplicación temporal negociada serán las siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La empresa que pretenda la inaplicación del Convenio en estas materias, deberá abrir un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa, que será como máximo de quince días de duración, debiendo acreditar suficientemente, en este periodo de consultas, las causas o motivos que justifiquen dicha inaplicación.

Para ello, la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras toda la documentación legal pertinente que acredite los motivos por los que se solicita esta inaplicación y, más concretamente, la memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas organizativas o productivas que motivan la solicitud.

Igualmente se explicarán las previsiones de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

En las empresas que no dispongan de representación legal de las personas trabajadoras, asumirán la representación de las personas trabajadoras los sindicatos mayoritarios firmantes de este Convenio o, a elección de las personas trabajadoras afectadas, una comisión elegida democráticamente por éstos, de acuerdo con la legislación vigente.

En caso de acuerdo en el período de consultas, ambas partes notificarán la existencia del acuerdo y los términos de este en el plazo de cinco días hábiles a la Comisión paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo, una vez finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del Convenio mediante escrito razonado y aportando toda la documentación analizada en el periodo de consultas y las actas levantadas durante aquél.

La Comisión paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, contados desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando en el seno de esta no se llegue a un acuerdo, las partes acudirán al Tribunal Laboral de Cataluña primeramente en conciliación y mediación y, en caso de no llegar a un acuerdo, se celebrará un arbitraje que solucione la controversia. El árbitro será elegido de mutuo acuerdo por ambas partes.

Mientras dure todo este proceso, no se hará efectiva la inaplicación pretendida. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar al personal de la empresa, y la vigencia de dicha inaplicación nunca podrá ser superior al tiempo de vigencia de este Convenio.

Capítulo XII

Derechos sindicales

Artículo 52

Derechos sindicales

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa y/o Delegados de personal, así como a los Delegados sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes competencias y facultades, siempre respetando el deber de sigilo que consagra el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores:

CVE-DOGC-B-24155022-2024

- a) Ser informados trimestralmente por la dirección de la empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre su situación económica y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- b) Ser informados trimestralmente por la dirección de la empresa sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por el personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- c) Ser informados trimestralmente por la dirección de la empresa de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- d) A conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria. En el caso de que la empresa reviste la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- e) Con el fin de comprobar la adecuación de su contenido a la legalidad vigente y en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a recibir la copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, respecto de los cuales se notificará su suscripción.
- La copia básica de los contratos contendrá todos los datos del contrato de trabajo, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, podría afectar a la intimidad de las personas trabajadoras.
- f) A emitir informe con carácter previo a su ejecución por la empresa de las decisiones en materia de reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones y planes de formación profesional de la empresa.
- g) A emitir informe con carácter previo sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como aquellas que pudieran incidir en la retribución de las personas trabajadoras.
- h) A emitir informe con carácter previo sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- i) A recibir información, al menos anualmente, en relación con la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- j) A ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

A tal efecto, las empresas pondrán a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras dentro del mes siguiente a que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización (RNT y RLC) o copia autorizada del mismo en el que conste la cotización efectuada por las personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 53

Acumulación de horas sindicales

El crédito horario de los delegados de personal y los miembros de los Comités de empresa podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que exista acuerdo entre los representantes de un mismo colegio electoral y candidatura.

Capítulo XIII

Compromisos en materia de igualdad y violencia de género

Artículo 54

Políticas de igualdad

Las representaciones, tanto sindicales como empresariales, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren 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 las empresas del sector, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de las empresas de actividades deportivas y ocio, 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.

Con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas de 50 o más personas trabajadoras tengan uno o más centros de trabajo, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 55

Medidas de igualdad

Las medidas y políticas de igualdad se implementarán en todos y cada uno de los ámbitos en los que las empresas desarrollan su actividad: selección, formación, política salarial, condiciones de trabajo y empleo, ordenación del tiempo de trabajo y salud laboral.

Las empresas garantizarán que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución, con independencia del sexo del trabajador/a.

En cuanto a las acciones formativas de carácter profesional, las empresas velarán por que se supere la situación de discriminación dentro del ámbito laboral. A tal efecto, se podrán establecer preferencias u otras ventajas a favor del sexo menos representado. Las personas trabajadoras que estén en situación de permiso por motivos de conciliación de la vida familiar o en situación de excedencia en los términos previstos en el artículo 30.2 del presente Convenio tendrán el mismo derecho a acceder a la formación profesional que el resto de personal de la empresa.

Artículo 56

Medidas contra la violencia de género

Las empresas tendrán especial cuidado en aplicar, siempre bajo un régimen de total confidencialidad y a petición de las trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, los cuales se reseñan a continuación de manera orientativa.

Para ejercer estos derechos, las trabajadoras deberán acreditar la situación de violencia de género, bien mediante la sentencia por la que se condene al agresor y se mantengan medidas de protección y seguridad para la trabajadora y/o sus hijos menores y/o menores sujetos a su tutela o guarda y custodia, la orden de protección o, excepcionalmente y hasta que se dicte aquella, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

1. Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a

CVE-DOGC-B-24155022-2024

la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Cambio del centro de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En estos supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en aquel momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, pudiendo prorrogarse otros seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Finalizado este plazo, la trabajadora podrá optar entre volver a su puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo. En este último caso, decae para la empresa la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo.

3. Suspensión del contrato

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

4. Extinción voluntaria del contrato de trabajo

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

5 Ausencias y puntualidad

Se considerarán justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, debidamente acreditadas por los servicios sociales de atención o de salud, según corresponda, sin perjuicio de que estas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa cuanto antes.

Disposición adicional primera. Aplicación de las condiciones pactadas

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo han sido fijadas en función de una prestación de servicios en jornada completa, por lo que en los contratos de trabajo a tiempo parcial se aplicarán en proporción a la jornada contratada.

Disposición adicional segunda. Herramientas de trabajo

Los equipos, dispositivos y medios de cualquier clase, incluidos, los medios de comunicación telefónica, telemática o documental, puestos a disposición de las personas trabajadoras por las empresas tendrán la consideración de instrumentos de trabajo y únicamente podrán ser utilizados para fines profesionales.

Las empresas, haciendo uso de las facultades de control empresarial y en los términos que le otorga el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán verificar el uso correcto de dichos instrumentos de trabajo. Para ello, y en exigencia de la buena fe, establecerán las reglas de uso pertinentes e informarán previamente de aquellas al personal.

Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos deben ser proporcionadas para alcanzar un propósito específico y legítimo.

Del mismo modo, las empresas podrán disponer por razones de continuidad de la actividad empresarial de los instrumentos de trabajo, en particular, en los supuestos de ausencia de la persona trabajadora tales como enfermedad, vacaciones, permisos, etc.

CVE-DOGC-B-24155022-2024

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente disposición en relación al uso profesional de los instrumentos de trabajo podrá dar lugar a las sanciones previstas en el presente Convenio, con independencia de otras eventuales responsabilidades y/o sanciones previstas en la normativa legal correspondiente.

Disposición adicional tercera. Protección de datos (LOPD)

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal, las personas trabajadoras que accedan a datos de carácter personal de los usuarios deberán cumplir el debido sigilo profesional y confidencialidad respecto a los mismos.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente disposición podrá dar lugar a las sanciones previstas en el presente Convenio, con independencia de otras eventuales responsabilidades y/o sanciones previstas en la normativa legal correspondiente.

La recogida y tratamiento de datos de carácter personal de las personas trabajadoras por parte de las empresas se realizará sobre aquellas estrictamente necesarias para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral.

La cesión por parte del empresario de datos de carácter personal de su plantilla requerirá de previo consentimiento del interesado y de una finalidad legítima en atención a las necesidades de la relación de trabajo. No obstante, no se requerirá consentimiento cuando esté prevista o autorizada por la Ley, como los datos que deben proporcionarse a la Administración Pública en materia tributaria y de seguridad social, y los datos contenidos en la copia básica del contrato que debe transmitirse a los representantes legal de las personas trabajadoras, entre otros.

Disposición final. Acuerdo Parcial

Queda subsumido en el presente Convenio el Acuerdo parcial publicado en el DOGC (núm. 8953) el 7 de julio de 2023, ya que el mismo queda recogido íntegramente en el cuerpo del presente Convenio.

Anexo I

Grupos profesionales

Grupo profesional	Puestos de trabajo
Grupo 1	Coordinador de actividades dirigidas Coordinador de actividades acuáticas Médico Jefe de departamento de servicios generales Director de instalación Director técnico
Grupo 2	Fisioterapeuta Técnico de actividades dirigidas especiales (con carácter enunciativo y no limitativo, aeróbico, yoga, entrenamientos personales, cycling, pilates, tai-chi, embarazadas) Técnico de actividades acuáticas especiales (con carácter enunciativo y no limitativo, aquagym, aquaerobic, bebés, discapacitados, terapéutica, embarazadas)

CVE-DOGC-B-24155022-2024

	Técnico de departamento de servicios generales Auxiliar de coordinación Encargado de mantenimiento
Grupo 3	Administrativo Técnico de actividades dirigidas (actividades no incluidas en el grupo 2) Técnico de actividades acuáticas (cursillos de natación y actividades no incluidas en el grupo 2) Técnico de Fitness Socorrista Masajista Oficial 1ª de oficios diversos Contable Encargado de limpieza Profesor de equitación Técnico de apoyo de departamento de servicios generales
Grupo 4	Auxiliar administrativo Cobrador Mantenimiento Oficial 2º oficios diversos Esteticista Mozo de cuadras de primera Monitor de campus
Grupo 5	Personal de limpieza Conserjería Control de acceso Peón Monitor de vestuario Guardarropía Mozo de cuadras de segunda Monitor de apoyo de campus

Anexo II

Ropa de trabajo

Puesto de trabajo	Invierno	Verano
Mantenimiento	2 Camisetas/Polo	2 Camisetas/polo

CVE-DOGC-B-24155022-2024

	2 Pantalón	2 Pantalón corto
	1 Calzado	
Limpieza	2 Batas/pantalones	2 Batas/pantalones
	2 Camiseta	2 Camiseta
	1 Calzado	
Atención al público y/o recepción	El uniforme que se facilite por la empresa	
Técnicos actividades acuáticas/socorristas	2 Camisetas	2 Camisetas
	2 Bañadores	2 Bañadores
	2 Gorras	2 Gorras
	1 Zapatillas piscina	
Técnicos actividades dirigidas/fitness	2 Camiseta	2 Camiseta
	2 Pantalones cortos o largos	2 Pantalón corto
	1 Sudadera	
	Calzado o compensación económica	
Técnicos actividad dirigida aeróbic	1 Top	1 Top
	1 Malla amplia	1 Malla amplia
	Calzado o compensación económica	
Salud y estética	2 Camiseta	2 Camiseta
	2 Bata	2 Bata
	2 Pantalón	2 Pantalón
	1 Calzado	

Anexo III

Grados de parentesco a efectos de permisos

Grados de consanguinidad y afinidad

Trabajador/a - cónyuge	
Primer grado	Segundo grado
Padre-madre	Abuelos

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Hijos	Hermanos
	Nietos

Nota: de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido el cónyuge del hermano del trabajador/a.

Anexo IV

Tablas salariales

Año 2022					
Grupo profesional	Salario anual (artículo 20)	Plus hora nocturna (artículo 22)	Plus día nocturno (artículo 22)	Plus domingo (artículo 23)	Plus hora festiva (artículo 27)
Grupo 1	20.589,70	1,64	13,11	6,32	11,04
Grupo 2	18.643,00	1,42	11,36	6,32	11,04
Grupo 3	16.068,00	1,21	9,63	6,32	11,04
Grupo 4	15.805,35	1,18	9,46	6,32	11,04
Grupo 5	15.450,00	1,15	9,22	6,32	11,04

Año 2022					
Grupo profesional	Hora extraordinaria (artículo 31)	Hora extra festiva (artículo 31)	Complemento mensual hijo discapacitado (artículo 38)	Plus calzado (artículo 33)	Plus calzado agua (artículo 33)
Grupo 1	11,43	14,74	69,37	0	0
Grupo 2	10,36	14,74	69,37	7,65	3,21
Grupo 3	8,93	14,74	69,37	7,65	3,21
Grupo 4	8,79	14,74	69,37	7,65	3,21
Grupo 5	8,59	14,74	69,37	0	0

Año 2023					
Grupo profesional	Salario anual (artículo 20)	Plus hora nocturna (artículo 22)	Plus día nocturno (artículo 22)	Plus domingo (artículo 23)	Plus hora festiva (artículo 27)
Grupo 1	21.413,29	1,70	13,64	6,58	11,48

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Grupo 2	19.388,72	1,48	11,82	6,58	11,48
Grupo 3	16.710,72	1,25	10,02	6,58	11,48
Grupo 4	16.437,56	1,23	9,83	6,58	11,48
Grupo 5	16.068,00	1,20	9,59	6,58	11,48

Año 2023					
Grupo profesional	Hora extraordinaria (artículo 31)	Hora extra festiva (artículo 31)	Complemento mensual hijo discapacitado (artículo 38)	Plus calzado (artículo 33)	Plus calzado agua (artículo 33)
Grupo 1	11,89	15,33	72,15	0	0
Grupo 2	10,78	15,33	72,15	7,96	3,34
Grupo 3	9,29	15,33	72,15	7,96	3,34
Grupo 4	9,14	15,33	72,15	7,96	3,34
Grupo 5	8,93	15,33	72,15	0	0

Año 2024					
Grupo profesional	Salario anual (artículo 20)	Plus hora nocturna (artículo 22)	Plus día nocturno (artículo 22)	Plus domingo (artículo 23)	Plus hora festiva (artículo 27)
Grupo 1	22.162,75	1,76	14,11	6,81	11,89
Grupo 2	20.067,33	1,53	12,23	6,81	11,89
Grupo 3	17.295,60	1,30	10,37	6,81	11,89
Grupo 4	17.012,88	1,27	10,18	6,81	11,89
Grupo 5	16.630,38	1,24	9,92	6,81	11,89

Año 2024					
Grupo profesional	Hora extraordinaria (artículo 31)	Hora extra festiva (artículo 31)	Complemento mensual hijo discapacitado (artículo 38)	Plus calzado (artículo 33)	Plus calzado agua (artículo 33)
Grupo 1	12,31	15,87	74,67	0	0
Grupo 2	11,15	15,87	74,67	8,24	3,46
Grupo 3	9,61	15,87	74,67	8,24	3,46

CVE-DOGC-B-24155022-2024

Grupo 4	9,46	15,87	74,67	8,24	3,46
Grupo 5	9,25	15,87	74,67	0	0

Año 2025					
Grupo profesional	Salario anual (artículo 20)	Plus hora nocturna (artículo 22)	Plus día nocturno (artículo 22)	Plus domingo (artículo 23)	Plus hora festiva (artículo 27)
Grupo 1	22.827,64	1,82	14,54	7,01	12,24
Grupo 2	20.669,34	1,58	12,60	7,01	12,24
Grupo 3	17.814,46	1,34	10,68	7,01	12,24
Grupo 4	17.523,27	1,31	10,48	7,01	12,24
Grupo 5	17.129,29	1,28	10,22	7,01	12,24

AÑO 2025					
Grupo profesional	Hora extraordinaria (artículo 31)	Hora extra festiva (artículo 31)	Complemento mensual hijo discapacitado (artículo 38)	Plus calzado (artículo 33)	Plus calzado agua (artículo 33)
Grupo 1	12,68	16,34	76,91	0	0
Grupo 2	11,49	16,34	76,91	8,48	3,56
Grupo 3	9,90	16,34	76,91	8,48	3,56
Grupo 4	9,74	16,34	76,91	8,48	3,56
Grupo 5	9,52	16,34	76,91	0	0

(24.155.022)