

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 1 junio 2010, núm. 5640, [pág. 42153];

CLUBES DEPORTIVOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de los clubs de natación de Cataluña para los años 2009-2011 (código Convenio número 7901305)

RESOLUCIÓ TRE/1678/2010, de 3 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2009-2011

Texto:

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los clubes de natación de Cataluña para los años 2009-2011, suscrito por la parte empresarial por la asociación empresarial Clubes de Natación de Cataluña, y por parte de los trabajadores por la Federación Servicios Ciudadanía-CC OO, Federación de Serveis FES-UGT, el día 28 de septiembre de 2009 y 10 de febrero de 2010, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.b)RCL 1981\1305 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; y el artículo 170.1.e) y j)RCL 2006\1450 de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio (RCL 2006\1450), de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, resuelve:

1

Disponer la inscripción del Convenio colectivo del sector de los clubes de natación de Cataluña, para los años 2009-2011 (código de conveni núm. 7901305), en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

2

Disponer que el texto mencionado se publique en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya», con el previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

V Convenio colectivo de trabajo del sector de los clubes de natación de Cataluña para los años 2009-2011

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo 2.Ámbito funcional.

El convenio regula las relaciones de trabajo de los Clubes de Natación de Cataluña con sus trabajadores.

Artículo 3.Ámbito personal.

El convenio regula las relaciones de trabajo de naturaleza común entre los clubes de natación y su personal. No regula las relaciones de trabajo de carácter especial que puedan mantener los clubes con los deportistas profesionales, que se registrarán por los contratos que tengan suscritos; ni el régimen deportivo y obligatorio de los deportistas «amateurs».

Artículo 4.Vigencia.

El convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat», aplicándose únicamente al personal que se halle en activo en los clubes en dicha fecha.

Sus efectos económicos se retrotraerán, para el personal en activo a la fecha de su publicación, al 1 de enero de 2009, dando lugar al abono de las diferencias que correspondan por aplicación de las nuevas tablas salariales.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose por sucesivos períodos de una anualidad, si no media denuncia expresa de cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha arriba mencionada.

Artículo 5.Denuncia.

La denuncia, cuando se produzca habrá de efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación inicial del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Se dirigirá por la parte que la promueva, a la otra parte negociadora, mediante escrito fechado, del que habrá de acusarse recibo en la fecha de su recepción.

Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 6.Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas siempre globalmente.

La nulidad de cualquiera de sus cláusulas obligará a la renegociación. Mientras tanto el convenio continuará vigente salvo las cláusulas declaradas judicialmente o por la Autoridad Laboral, nulas.

Artículo 7.Compensación y absorción.

Los incrementos salariales pactados para los años de vigencia del presente convenio no afectarán a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores de sus empresas, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a los establecidos en las tablas salariales del presente convenio. En este caso, se aplicará la compensación y absorción al importe que supere las cuantías establecidas en las tablas salariales.

La no afectación se refiere, únicamente, al 50% de los incrementos pactados anualmente.

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo

Artículo 8.Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam», valorándolas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria integrada por representantes de la asociación empresarial y sindicatos firmantes del convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a. La interpretación auténtica del convenio.
- b. La clasificación de los trabajadores, en atención a sus funciones, en el nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales aquí acordado, resolviendo los conflictos que puedan plantearse cuando no medie conformidad o acuerdo entre las partes.
- c. La resolución de los conflictos y divergencias que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo pactado.
- d. El seguimiento y aplicación de los Acuerdos Confederales.
- e. El conocimiento previo de los problemas de naturaleza colectiva que se susciten en el ámbito del convenio.

Todo ello sin perjuicio de la sumisión al Tribunal Laboral de Cataluña en las materias de su competencia.

La Comisión estará formada por ocho miembros, cuatro por cada parte negociadora, que serán elegidos por sus respectivas representaciones entre personas que hayan participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo.

Tendrá su domicilio en la Federació de serveis a la Ciutadania-CC OO, Vía Laietana, 16 de Barcelona, Planta 2ª, 08003 Barcelona; y en la Federació de Serveis FES-UGT, Rambla Santa Mònica, 10, Planta 1ª, 08002 Barcelona.

Se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año; y con carácter extraordinario y obligatorio a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de tres días.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 10. Niveles funcionales.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio serán clasificados en cinco niveles funcionales identificados con las denominaciones grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, cuya configuración se establece en base a las funciones y tareas básicas que desarrollan, así como a la formación o especialización exigida para su desempeño. Asimismo, deberán cumplirse los requisitos exigidos en la Ley 3/2008, de 23 de abril (LCAT 2008\417), del Ejercicio de las Profesiones del Deporte, respecto a las profesiones referenciadas en el artículo 2LCAT 2008\417 de la citada Ley.

Grupo 1

a. Criterios generales:

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

b. Formación:

La formación requerida equivale a titulación universitaria o de grado medio, completada con una dilatada experiencia en el sector.

c. Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Director del club, Gerente, Director Deportivo, Apoderado General.

Grupo 2:

a. Criterios generales:

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

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

b. Formación:

Formación académica de grado medio o titulación específica del puesto, completada con un período de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

c. Equiparación:

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Jefe administrativo, entrenador, coordinador de monitores y/o socorristas, encargado de mantenimiento, encargado de personal y fisioterapeuta.

Grupo 3:

a. Criterios generales:

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores, o las que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia el más alto dentro de su nivel de formación.

b. Formación:

Formación Profesional de ciclo superior, o titulación específica para el puesto. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una dilatada experiencia.

c. Equiparación:

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Contable, oficial administrativo, entrenador ayudante, monitor, socorrista, cocinero, camarero, maquinista 1ª, oficial 1ª oficios varios, masajista y supervisor de limpieza.

Grupo 4:

a. Criterios generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales o aptitudes prácticas, estando su responsabilidad limitada por una supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad general más amplia.

b. Formación:

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de ciclo medio o Graduado Escolar, que se entenderá cumplida con una amplia experiencia en el desempeño.

c. Equiparación:

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos y similares: Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª de Oficios Varios, Telefonista, Conserje y Recepcionista.

Grupo 5

a. Criterios generales:

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

b. Formación:

La formación requerida es la equivalente a Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

c. Equiparación:

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos y similares: Peón, Empleado de Limpieza, Encargado de Cabina, Ayudante de Cocina, Ayudante de Camarero, Guarda Nocturno y Control de Accesos.

Artículo 11.Promoción del personal de los clubes de natación.

Se acuerda como criterio de ascenso y promoción de los clubes de Natación, dar preferencia a los trabajadores y trabajadoras del propio club, con objeto de que sean éstos los que ocupen las vacantes o puestos de trabajo de nueva creación que se puedan producir en su misma área (administración, mantenimiento, deportiva, o en otra), cuando cumplan los requisitos necesarios.

La provisión de vacantes para los puestos de trabajo de Dirección o que impliquen un mando son de libre designación por parte del empresario. No obstante, se puede convocar concurso entre los trabajadores.

Para el resto de trabajadores, cuando el Club necesite cubrir un puesto de trabajo, lo comunicará a los trabajadores del Club, con el objeto de cumplir los criterios de preferencia en la promoción y la valoración de la formación y experiencia. El Club valorará a los aspirantes atendiendo a:

-La superación satisfactoria de las pruebas que se produzcan al efecto.

-La titulación requerida para el puesto de trabajo.

-El conocimiento del puesto de trabajo, las funciones a desarrollar y la experiencia para desarrollar las funciones, por haber realizado sustituciones, u otras situaciones.

-La formación continua y de reciclaje, mediante la participación y superación de las acciones formativas promovidas por el propio Club o la formación que haya podido adquirir el trabajador voluntariamente fuera del Club.

El Club informará a los representantes de los trabajadores de los procesos de selección de los puestos de trabajo vacantes (no suplencias) que se realicen.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12.Incrementos retributivos.

Para el año 2009, con efectividad desde el 1 de enero de 2009, se incrementarán un 2% los salarios de nivel establecidos en las tablas salariales definitivas de 2008.

Si a 31 de diciembre de 2009 el IPC real de Cataluña correspondientes a dicho año superase el 2%,

automáticamente se actualizarán las tablas salariales abonando los correspondientes atrasos en la nómina siguiente a la publicación de dicho IPC.

Para el año 2010, con efectividad desde el 1 de enero de 2010, los salarios de nivel se incrementarán un 2%.

Para el año 2011, con efectividad desde el 1 de enero de 2011, los salarios de nivel se incrementarán un 2%. Si a 31 de diciembre de 2011 el IPC real de Cataluña correspondiente a dicho año difiere del 2%, automáticamente se revisarán las tablas salariales, repercutiéndose las cuantías que correspondan en la nómina siguiente a la publicación de dicho IPC.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, de importe igual a 30 días de salario real cada una de ellas. Para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se hará teniendo en consideración el promedio del año anterior de las percepciones por horas complementarias.

Se abonarán, la de verano, antes del día 30 de junio de cada año; y la de Navidad, antes del día 15 de diciembre.

Artículo 14. Paga especial.

Se abonará una paga especial, de importe igual a 30 días de salario real, que se hará efectiva en dos mitades. La primera mitad entre los días 15 y 31 de marzo y la segunda mitad el 15 de octubre.

Para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se hará teniendo en consideración el promedio del año anterior de las percepciones por horas complementarias.

Artículo 15. Complementos por incapacidad temporal.

Las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente.

Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente de trabajo o por enfermedad común, se complementará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad común sin hospitalización se complementará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el 6º día, sin que se pueda exceder de la base máxima de cotización legalmente establecida.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del año natural, siempre que las mismas superen los 30 días de duración, se abonarán al 100% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias comunes.

A efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Artículo 16. Plus domingo.

Los trabajadores que en su jornada diaria de trabajo, tengan que trabajar en domingo, cualquiera que sea su jornada de trabajo ese día, percibirán un plus domingo por el importe por domingo que figura en las tablas.

Para los años sucesivos se incrementará en la misma forma y con el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 17.Plus festivo.

En aquellos clubes en los que alguno de los 14 festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, y el descanso ya esté compensado en otra fecha para no superar el número máximo de días de trabajo previstos en el art. 23, el trabajador que preste servicios en alguno de estos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá un complemento llamado plus festivo, cuyo valor por hora se refleja en las tablas salariales.

Para los años sucesivos se incrementará en la misma forma y con el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Artículo 18.Salario hora individual.

Para cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono o de deducción de salarios, se acudirá al concepto de salario hora individual, cuyo importe, para cada trabajador, será el resultado de dividir el total salario ordinario en cómputo anual, por el número de horas de trabajo realizables para devengar tal salario.

Artículo 19.Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución extrasalarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a. Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de éste, obligándole a pernoctar fuera de la localidad de su domicilio, y viéndose obligado a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.
- b. Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a éste.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación en el DOGC de este convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 3,67

Comida: 13,00

Cena: 10, 00 .

Durante la vigencia del convenio, estos importes se incrementarán en las cuantías que no rebasen el importe exento de cotización que se establezca en las Normas de Cotización y Recaudación a la Seguridad Social para cada año de vigencia del convenio.

A tales efectos, la Comisión Paritaria del Convenio determinará anualmente los incrementos que, en su caso, procedan.

Artículo 20.Plus de kilometraje.

Los trabajadores que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente de la publicación en el DOGC del presente convenio.

Artículo 21.Ropa de trabajo.

Con el objeto de establecer unos criterios mínimos en los clubes de natación, se establece la siguiente definición de equipo de trabajo necesario para los trabajadores y trabajadoras de los clubes, lo que no será obstáculo para mantener por los clubes unos criterios más amplios si los vienen aplicando, o concretar en el propio club una tipología de ropa de trabajo adecuada a la realidad del mismo.

La empresa facilitará a sus trabajadores con una jornada semanal superior a 20 horas en promedio anual y contrato laboral indefinido o eventual de 1 año, el equipo de ropa de trabajo y calzado necesario para desempeñar sus tareas, siempre y cuando se haya superado el período de prueba existente.

Se facilitará anualmente al inicio de la temporada (octubre), y por reposición cuando sea necesario por su desgaste, el siguiente equipo:

Personal de mantenimiento:

3 prendas de manga corta

2 prendas de manga larga

4 pantalones

1 prenda de abrigo, si se realizan trabajos en el exterior

2 calzados.

Personal de limpieza:

2 prendas de manga corta

2 prendas de manga larga

4 pantalones

1 prenda de abrigo si se realizan trabajos en el exterior

2 calzados.

Personal de relaciones públicas:

Si la empresa exige uniformidad, la facilitará.

Personal de administración:

Si la empresa exige uniformidad, la facilitará.

Personal de estética y masajes:

3 prendas de manga corta

1 prenda de manga larga

4 pantalones

2 calzados.

Monitores de natación:

3 prendas de manga corta

1 prenda de manga larga

3 pantalones

4 gorros

2 albornoces

3 bañadores

2 calzados.

Socorristas:

1 prenda de manga larga

3 camisetas

3 pantalones

3 bañadores

1 prenda de abrigo si se realizan trabajos en el exterior

2 calzados.

Ayudantes de entrenadores:

2 prendas de manga corta

2 pantalones

1 chándal

2 calzados.

Personal de «fitness» y actividades físicas:

3 prendas de manga corta

2 prendas de manga larga

3 pantalones

1 chándal

2 tiques para calzado.

Monitores de Aerobic:

3 prendas de manga corta

3 pantalones

2 tiques para calzado.

Debido a la diversidad de calzados empleados por los monitores de Actividades Físicas y de Aerobic, como compensación por el calzado, se les abonará mediante un tique semestral a entregar los meses de mayo y octubre, por el importe establecido en el anexo.

Para los años sucesivos se incrementará de la misma forma y con el mismo porcentual en que se incrementen los salarios.

Al personal laboral indefinido con menos de 20 horas semanales, o los eventuales de menos de un año, se les facilitará la parte proporcional de ropa a la jornada que realice, al inicio de la temporada (octubre) o en su defecto al inicio del contrato.

A los trabajadores eventuales contratados únicamente para el período de un trimestre, se les facilitarán 2 camisetas.

Para el personal de nueva contratación, la ropa de trabajo se facilitará una vez transcurrido un período de

1 mes desde el inicio de la prestación de servicio.

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

Al personal que efectúe trabajos en el exterior en verano se le proveerá de crema solar y gorra.

Al personal que efectúe trabajos en el interior expuestos a corrientes de aire o cambios de temperatura se le proveerá de sudadera o polar en función de las circunstancias.

Al personal que realice manipulación de 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 todo momento.

Artículo 22. Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el art. 26.1RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997) se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores a partir de los 55 años con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, cuyo contrato se extinga por cualquier causa, a excepción del despido declarado procedente. Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios vigentes en dicho momento, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- Con más de 10 años de servicio en la empresa: 1 mensualidad
- con más de 15 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades
- con más de 20 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades
- con más de 25 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1.784 horas de trabajo efectivos, distribuidas en un máximo de 223 días de trabajo al año.

En jornadas continuadas superiores a 6 horas se establecerá un tiempo de descanso, de bocadillo, de 20 minutos de duración, o de 10 minutos en jornadas continuadas de 4 a 6 horas, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Dichos descansos deberán realizarse de tal forma que siempre se garantice la actividad del servicio.

Artículo 24. Calendario laboral.

En los últimos dos meses de cada año natural, previa consulta con la representación de los trabajadores, los clubes afectados por este convenio elaborarán el calendario del año siguiente, que regirá para los trabajadores fijos del Club, y que será expuesto en los centros de trabajo.

Las jornadas, los horarios y los días de descanso se concretarán mediante cuadros horarios.

Cada club aplicará el sistema y los criterios que se detallan a continuación para asignar a los trabajadores los cuadros mencionados en el anterior punto y/o para cubrir horarios vacantes o de nueva creación:

El Club pondrá en conocimiento de los trabajadores sus necesidades de cobertura horaria para confeccionar los cuadros y la necesidad que tenga de cubrir horarios vacantes o de nueva creación. Para informar a los trabajadores podrá emplear los tableros de anuncios de cada centro, el correo electrónico o

la página web del Club. Así mismo informará previamente a los representantes de los trabajadores de los temas anteriores.

El Trabajador comunicará al Club su preferencia o disposición para cubrir los horarios que desee, que siempre corresponderá a puestos de su propia categoría.

El Club al confeccionar los cuadros valorará las peticiones de los trabajadores, dando preferencia a las necesidades de las trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten adaptar o cambiar su horario.

Artículo 25. Descanso semanal y fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, de dos días ininterrumpidos.

Los días 25 de diciembre y 1 enero serán días festivos a todos los efectos, no susceptibles de compensación ni retribución extraordinaria. No obstante, en dichos días, deberá garantizarse, si los clubes lo necesitan, los servicios necesarios y/o de mantenimiento y vigilancia de las instalaciones de los clubes.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a los clubes que tengan fijadas en dichas fechas celebraciones de competiciones con carácter tradicional, o en aquellos que de mutuo acuerdo con sus trabajadores, decidan celebrarlas o implantarlas.

Artículo 26. Trabajos nocturnos.

El personal contratado para la realización de trabajos nocturnos por su propia naturaleza, no devengará el plus de nocturnidad conforme a la norma regulada por el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 [RCL 1995\997])

El personal que preste servicio, total o parcialmente, en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas; acreditará derecho al percibo de un plus de nocturnidad del 25% sobre el precio correspondiente a la hora ordinaria, según salario de grupo establecido en el artículo 12 anterior.

Dicho plus se devengará por hora efectivamente trabajada en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas; y será compensable y absorbible con las mejoras voluntarias percibidas por los trabajadores afectados. El plus de nocturnidad que en este convenio se establece no podrá ser absorbido ni compensado con los complementos personales.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan tender a su supresión como medida de fomento de la creación de puestos de trabajo.

Sin perjuicio de lo cual, las que necesariamente hayan de realizarse serán preferentemente compensadas en tiempo de descanso.

El período de compensación se establece en seis meses, inmediatamente siguientes a la fecha de su realización.

Las prolongaciones de jornada realizadas en domingos y festivos oficiales, se compensarán a razón de una hora de prolongación por una hora y media de descanso.

Las restantes prolongaciones serán compensadas en tiempos equivalentes: una hora de prolongación por una hora de descanso.

Se establecen 25 horas extraordinarias anuales de realización obligatoria por el personal, por necesidades organizativas o de servicio, perentorias o imprevistas.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso, se retribuirán conforme se establece en el anexo, según sean ordinarias, o realizadas en domingo o festivo.

Para el segundo y tercer año de vigencia, estos importes se incrementarán en la misma forma y con el mismo porcentaje que se revisen los salarios.

Artículo 28. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborales y nunca inferior a 30 días naturales por año completo trabajado, a distribuir como máximo en dos períodos de disfrute.

A efectos de la retribución, para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se hará teniendo en consideración el promedio del año anterior de las percepciones por horas complementarias.

Se entenderá por días laborales todos los días naturales del período de disfrute de las vacaciones, excepto los correspondientes al descanso semanal y festivos oficiales.

El período de vacaciones lo establecerán los clubes en función de las necesidades de cobertura de servicios, concediéndose su disfrute, preferentemente, entre los meses de mayo a octubre. El cómputo del inicio de las vacaciones no podrá realizarse en festivo o en el día de descanso semanal del trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el período de acumulación por lactancia o el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se tendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones en fechas diferentes a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de la normativa le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que corresponda.

La elección de los turnos de vacaciones se hará de forma rotativa, de manera que el trabajador que elija el turno en primer lugar un año, no lo hará el siguiente.

El personal con hijos a su cargo en edad escolar, tendrá prioridad en la elección del turno de vacaciones que coincida con el período vacacional escolar.

Artículo 29. Permisos no retribuidos.

Los permisos establecidos en el artículo 37.3RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores podrán verse ampliados en función de las circunstancias concurrentes, cuando el trabajador haya de efectuar un desplazamiento que le obligue a pernoctar.

Podrán ampliarse en un máximo de tres días de permiso no retribuido, con posibilidades de recuperación.

El disfrute de estos permisos requerirá aviso previo y solicitud al club, que los concederá siempre y cuando las solicitudes de disfrute, para las mismas fechas, no excedan de la siguiente escala:

Hasta 25 trabajadores en plantilla: 1 solicitud

De 26 a 50 trabajadores 3 solicitudes

De 51 trabajadores en adelante: 8 solicitudes

En caso de acumulación de solicitudes se concederán por orden de petición.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a los permisos retribuidos regulados en el artículo 37RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras que seguidamente se indican:

a. Nacimiento de un hijo: 3 días si se produce en la localidad de residencia y 5 si tiene lugar fuera de ella, possibilitándose que los días puedan ser tomados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al hecho causante.

b. En los permisos por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se possibilitará que los días puedan ser tomados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al hecho causante.

c. Se establece un permiso retribuido, de 24 horas de duración, a favor de todos los trabajadores

contratados a tiempo completo, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, para asuntos propios. Para el personal eventual, o contratos a tiempo parcial se aplicará la proporción que resulte de la duración de su contrato o de su jornada respectivamente.

El disfrute de dicho permiso habrá de tener lugar, necesariamente, de lunes a viernes.

El trabajador que desee utilizar dicho permiso habrá de solicitarlo con una antelación mínima de tres días a la Dirección del Centro, a fin de posibilitar su sustitución y no perjudicar la organización del servicio.

Cuando el permiso retribuido para asuntos propios se utilice para visitas médicas del propio trabajador o de sus ascendientes o descendientes, bastará con un preaviso mínimo de 24 horas.

En el supuesto de que a la finalización de la relación laboral el trabajador haya disfrutado de más horas de las que le correspondían, el Club podrá deducir del finiquito el valor económico de las mismas calculado a razón de la hora ordinaria.

d. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular su disfrute en 14 días laborables a celebrar de forma interrumpida a continuación del alta por maternidad.

La duración de estos permisos se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto o adopción múltiple de menores de 9 meses. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador deberá preavisar al empresario con 7 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en materia de jornada, descansos, horarios y festivos.

Artículo 32. Reducciones de Jornada por Conciliación de la Vida Familiar.

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a. El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b. Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por él 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 período máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador 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 el 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. Los trabajadores 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.

Artículo 33.Excedencias por Conciliación de la Vida Familiar.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

3. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un período máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al 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 el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

4. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

5. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

6. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá 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 dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

CAPÍTULO V

Jubilación

Artículo 34.Jubilación.

1. Jubilación forzosa: Como medida de Fomento del Empleo de los jóvenes trabajadores, en los clubes de Natación de Cataluña se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir los 65 años de edad, siempre que en dicha fecha reúnan los requisitos de carencia y cotizaciones para ser beneficiarios de un 75% de las prestaciones de jubilación del régimen público de Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

Caso de que un trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, al cumplir los 65 años de edad no reuniera el período mínimo de cotización exigido para acreditar derecho a un 75% de las prestaciones de jubilación del sistema de Seguridad Social, la causa de extinción de su contrato, por jubilación, quedará suspendida y demorada hasta el momento en que, reglamentariamente, acredite derecho a prestaciones.

Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes en la política de empleo. En este sentido, la validez de la aplicación de la jubilación forzosa estará sujeta al cumplimiento, por parte de la empresa donde se produzca, de alguna de las siguientes medidas:

La transformación de tantos contratos temporales en indefinidos como jubilaciones forzosas se produzcan.

La contratación de nuevos trabajadores en idéntica cifra a las jubilaciones forzosas que se produzcan.

La adopción de medidas que supongan una mejora en la calidad del empleo, tales como la aplicación de medidas específicas de conciliación de la vida familiar y laboral, o la aplicación de un sistema de promoción profesional en el seno de la empresa.

2. Jubilación voluntaria anticipada: Los trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985\1791; ApNDL 12753), comunicarán su solicitud al Club, con 3 meses de antelación a la fecha de su jubilación. Recibida la comunicación, el Club si aceptara la solicitud habrá de proceder, simultáneamente con el cese por jubilación, a la contratación del trabajador sustituto en los términos y condiciones del referido Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

3. Jubilación parcial:

a. Por el Art. 166.2º RCL 1994\1825 de la Ley de Seguridad Social (RCL 1994\1825) y del Art. 12.6º RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar del Club la jubilación parcial con la reducción de la jornada en los límites legalmente previstos, cuando reúnan los requisitos establecidos y, especialmente, el de la edad que no podrá ser inferior a la legalmente establecida en cada momento para acceder a esta situación.

b. La solicitud se ha de remitir al Club con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial. El Club estudiará la solicitud y dará respuesta en un plazo máximo de 30 días.

c. El tiempo de la jornada de trabajo que corresponda se acumulará para su realización a jornada completa en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, sin perjuicio de que el trabajador y el Club lleguen a un acuerdo diferente respecto a la forma (a tiempo parcial o a tiempo completo) y fechas o períodos en los que habrá de realizarse la prestación de servicios correspondientes a la jornada parcial.

d. Hasta que el trabajador jubilado parcialmente acceda a la jubilación completa o como mínimo hasta que llegue a la edad ordinaria de jubilación (actualmente, 65 años de edad) el Club tendrá que mantener un nuevo contrato de relevo según lo establecido en el Art. 12.6 RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 35. Ayuda familiar.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos disminuidos, en los términos en que lo entiende la Seguridad Social, percibirán, en concepto de ayuda familiar, la cantidad mensual que figura en el anexo, por hijo disminuido, por quince pagas.

Caso de que el padre y la madre trabajen en el mismo club, sólo uno de ellos percibirá la ayuda.

Para el segundo y tercer año de vigencia del convenio se incrementará en el mismo porcentual aplicable a los salarios.

Artículo 36. Revisión médica.

Todo el personal pasará anualmente una revisión médica por cuenta de los clubes. Los clubes observarán en esta materia las exigencias de Plan de Vigilancia de la Salud, según reglamentación contenida en la

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y serán de aplicación los protocolos sanitarios en materia de prevención inherentes a los puestos de trabajo.

Artículo 37.Seguro de accidentes.

Los clubes de Natación de Cataluña contratarán, con compañía aseguradora de su elección, una póliza de seguro con una cobertura de 30.000,00 euros por persona que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta o gran invalidez, resultantes de accidente de trabajo sufrido por sus trabajadores. Tendrá carácter de beneficiario el propio asegurado, aquellas personas que él designe y en su defecto, los herederos legales.

CAPÍTULO VII

Contratación, movilidad funcional y ceses

Artículo 38.Forma de contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 39.Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 40.Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 41.Período de prueba.

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

Grupos 1 y 2: 3 meses

Grupos 3 y 4: 2 meses

Grupo 5: 1 mes

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el período de prueba.

41.2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 42.Características generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan éstas carácter indefinido como temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo, de tal modo que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, se estará a lo que establezca la norma legal en cada momento, pudiéndose utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de las empresas vinculadas por este Convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

Fijos discontinuos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa).

Temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa o distinta/s como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación a las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Artículo 43. Contrato por obra o servicio determinado.

Las partes que suscriben el presente convenio, con la finalidad de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar las labores que dentro de las mismas, serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza cuando la legislación lo permita, entendiéndose que éstos se pueden formalizar cuando la prestación de los servicios del trabajador consista en algunas de las tareas que a continuación se detallan, al tener las mismas autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las empresas de que se trate.

-Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa etc., se desarrollen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

-Realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile, etcétera.

-Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, «buzoneos» o entregas de folletos promocionales.

-Realizar actividades de natación escolar. En este supuesto, el 2º contrato que se formalice con el mismo trabajador deberá ser indefinido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 44. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Dadas las especiales características de este sector y resultando frecuente la existencia de períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demanda en la prestación de los servicios, las empresas podrán contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo el mismo una duración máxima de nueve meses dentro de un período de 12, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 45. Contrato de interinidad.

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas del mismo la sustitución de trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales, permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador sustituido como la causa objeto de su celebración.

Artículo 46. Contratos formativos.

1. Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente. Como especialidades de este convenio se acuerdan:

La retribución de este tipo de contrato será del 90% de las retribuciones del Convenio según su Grupo y de los complementos a que tenga derecho.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

2. Contrato para la formación.- Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 y con los límites establecidos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

Los trabajadores contratados no tendrán la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas, toda vez que el objeto de este tipo de este contrato es la adquisición por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de calificación.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

Se emitirá por la empresa una Certificación al final del período de formación.

Se realizará un seguimiento por la Comisión Mixta Paritaria de la formación vinculada a estos contratos.

La retribución del trabajador sujeto a esta modalidad contractual será:

Del 80% de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su primer año.

Del 90% de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su segundo año.

Artículo 47. Movilidad funcional.

El trabajador que realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que tenga reconocido, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar de la dirección del club la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa del club, y previo informe del Comité de empresa, o en su caso de los delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Cuando se desempeñen funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el salario de grupo que tenga reconocido, y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, el club precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo el trabajador la retribución y todos los demás derechos derivados de su grupo profesional; y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 48. Preavisos por cese.

Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

Grupos 1 y 2: 2 meses

Grupos 3 y 4: 1 mes

Grupo 5: 15 días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VIII

Violencia de género

Artículo 49. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

1. Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

La trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Derecho a la movilidad geográfica: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo: El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo: Las trabajadoras podrán extinguir voluntariamente sus contratos de trabajo al verse obligadas a abandonar definitivamente sus puestos de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, siendo consideradas en situación ilegal de desempleo a los efectos correspondientes.

5. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo: Las ausencias o faltas de puntualidad que cometan las trabajadoras víctimas de violencia de género, derivadas de su situación física o psicológica, tienen la consideración de justificadas, sin que puedan esgrimirse para proceder a su despido disciplinario, siempre que se acredite por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Despido nulo: Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el presente convenio.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 50. De los Representantes de los Trabajadores.

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 51. Comité Intercentros.

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por éstas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 52. De las organizaciones sindicales.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 53. Delegados sindicales.

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10RCL 1985\1980 de la LOLS (RCL 1985\1980; ApNDL 13091), aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

2.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

2.2. Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de empresa.

2.4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

Artículo 54. Garantías sindicales.

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o Sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de éstos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO X

Código de conducta laboral

Artículo 55. 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 de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores 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.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 56. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a su producto.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo

prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 57. Régimen de sanciones.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 58. Prescripción de las faltas.

Respecto a los trabajadores, 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.

Artículo 59. Normalización lingüística.

En los clubes, todos los acuerdos o avisos deberán ser redactados en lengua catalana. No obstante, si fuese conveniente para la correcta comprensión de los trabajadores, se redactarán también en lengua castellana.

Los trabajadores y los clubes tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen en los clubes, sin ningún tipo de limitación o restricción.

En los clubes que ocupen más de 50 trabajadores, y en aquellos donde los representantes de los trabajadores y de los clubes lo consideren oportuno, se creará una Comisión de Normalización Lingüística, que tendrá como finalidad velar por el cumplimiento de este artículo, y en general impulsar la normalización lingüística en las actividades del club.

CAPÍTULO XI

Adhesión al acuerdo interprofesional de Cataluña y al tribunal laboral de Cataluña

Artículo 60. Adhesión al Acuerdo interprofesional de Cataluña.

En relación con la Salud Laboral, la Formación Profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por CC OO, UGT y Fomento del Trabajo Nacional.

Artículo 61. Solución Extrajudicial de conflictos. Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63RCL 1995\1144 y 154RCL 1995\1144 del TRLPL (RCL 1995\1144, 1563).

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

-Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

-Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

-Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en dicha materia.

CAPÍTULO XII

Cláusula de desvinculación

Artículo 62. Inaplicación de los incrementos salariales de convenio a los clubes en pérdidas.

Los incrementos salariales resultantes del presente convenio serán negociables en los clubes que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas mantenidas en los tres últimos ejercicios económicos, anteriores a la fecha en que deduzcan la solicitud. Se tendrán en cuenta también las previsiones para los años de vigencia del convenio.

En estos casos, la determinación del incremento salarial aplicable se efectuará en el ámbito de la empresa, por negociación directa entre la Dirección del club y los representantes legales de los trabajadores, enmarcando esta decisión dentro de un Plan de Futuro que contenga medidas organizativas, comerciales y financieras, tendentes a garantizar el futuro del club y del empleo en el mismo.

La negociación deberá estar finalizada antes del 1 de enero del año en que vaya a aplicarse el descuelgue, y contemplar la posterior actualización de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se negociará también entre las partes.

Procedimiento

La Dirección del club que promueva el descuelgue dirigirá la solicitud por escrito, simultáneamente, a la Comisión Paritaria y a los representantes legales de los trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde la fecha de publicación del convenio en el DOGC, acompañando memoria explicativa de las causas que motivan su solicitud, y la documentación económica justificativa de la situación que alegue, adaptada a la forma jurídica que ostente la titularidad del club. Acompañará asimismo sus previsiones para los años de vigencia del convenio, y el informe sobre las medidas que se proponga adoptar para solventar la situación.

Negociación

Recibida la solicitud se iniciará la negociación entre la dirección del club y los representantes de los trabajadores, por plazo de treinta días naturales. En la negociación participarán representantes de los Sindicatos y Asociación Empresarial firmantes del convenio.

De alcanzarse acuerdo, se recogerá en la correspondiente Acta que se remitirá a la Comisión Paritaria, a efectos de conocimiento y registro.

De no alcanzarse acuerdo, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Caso de concluir la mediación sin acuerdo, las partes podrán solicitar de común acuerdo, el arbitraje del propio Tribunal Laboral de Cataluña.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. **Subrogación**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en un plazo máximo de 12 meses a partir de la firma del convenio se reunirán para regular una cláusula de subrogación. Dicha cláusula se incorporará al texto del convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. **Complementos personales por supresión de la antigüedad**

El convenio no contempla promoción económica alguna por razón de antigüedad. Al personal perteneciente a las plantillas de los Clubes de Natación de Cataluña a la fecha de la firma del 1 convenio, se les reconoció, a título personal e individual, el valor económico de un trienio calculado conforme al antiguo convenio de Empresas de Piscinas y Clubes de Natación de Cataluña (6% del salario vigente a 31-12-1995), que se adicionó al total que vinieran percibiendo en concepto de antigüedad. El importe económico resultante de la consolidación de un trienio, o de uno más de los que acreditaran, se les reconoció como complemento personal, no absorbible ni compensable, y revalorizable en la misma forma y con el mismo porcentual en que se incrementen los salarios de convenio, a partir del 1 de enero de 1998.

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2009

Grupo profesional; S=salario; PD=Plus domingo (art. 16); PF=Plus hora festivo (art. 17); HO= Hora extra ordinaria (art. 23); HF=Hora extra festiva (art. 27); TC=Tiqué calzado (art. 21); C=Complemento mensual hijo discapacitado (art. 35).

G	S	pd	pf	ho	hf	tc	c
Grup 1	1.165,59	10,95	10,72	13,73	15,00	-	85,81
Grup 2	1.073,79	10,95	10,72	13,73	15,00	33,80	85,81
Grup 3	875,21	10,95	10,72	13,73	15,00	33,80	85,81
Grup 4	837,96	10,95	10,72	11,16	13,33	-	85,81
Grup 5	800,71	10,95	10,72	11,16	13,33	-	85,81