

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 14 noviembre 2006, núm. 4760, [pág. 47503];

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 2006-2008 (código Convenio número 7901305)

RESOLUCIÓ TRI/3564/2006, de 27 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball dels Clubs de Natació de Catalunya per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 7901305).

Texto:

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de los Clubs de Natación de Cataluña para los años 2006-2008, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de la Associació Empresarial de Clubs de Natació y, por la parte social, por los representantes de CC OO (Fed. Comunicación) y UGT el día 19 julio de 2006, y de conformidad con lo que establecen 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; el artículo 11.2RCL 1979\3029 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre (RCL 1979\3029; ApNDL 1910), del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, resuelve:

1

Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de los Clubs de Natación de Cataluña para los años 2006-2008 (código de convenio núm. 7901305) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

2

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

IV Convenio colectivo de trabajo del sector de los Clubs de Natación de Cataluña para los años 2006-2008

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 Clubs de Natación de Cataluña con sus trabajadores.

Artículo 3.Ámbito personal.

El convenio regula las relaciones de trabajo de naturaleza común entre los clubs de natación y su personal. No regula las relaciones de trabajo de carácter especial que puedan mantener los clubs con los deportistas profesionales, que se regirán por los contratos que tengan suscritos; ni el régimen deportivo y obligacional 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 clubs en dicha fecha.

Sus efectos económicos se retrotraerán, para el personal en activo a la fecha de su publicación, al 1º de enero de 2006, 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 2008, prorrogándose por sucesivos períodos de una anualidad, si no media denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Artículo 5.Denuncia.

La denuncia, cuando se produzca habrá de efectuarse con una antelación mínima de dos 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 determinará la del convenio en su conjunto, obligando a su renegociación íntegra.

Artículo 7.Compensación y absorción.

Las cantidades asignadas como anticipos a cuenta desde 1-1-2006 son compensables y absorbibles al 100 por 100.

Los incrementos de las retribuciones de convenio, por importe igual al del IPC real del Estado español, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, al 31 de diciembre de cada año de su vigencia, no son compensables ni absorbibles, y constituyen el aumento real garantizado en el presente convenio.

Los incrementos convencionales acordados, equivalentes al IPC real de Cataluña al 31 de diciembre de cada año, en lo que excedan del IPC real del Estado español, pueden ser compensados y absorbidos al 100% con cualesquiera pluses y retribuciones, de naturaleza homogénea, que vengán percibiendo los trabajadores con anterioridad a este convenio.

Podrán hacerse aplicaciones, compensaciones y absorciones provisionales al 1º de enero de cada año, cuando se incrementen las retribuciones conforme a lo pactado en este convenio; que darán lugar a los ajustes y regularizaciones que correspondan al término del ejercicio, cuando se publiquen los índices correspondientes a cada año natural.

Si en alguno de los años de vigencia del presente convenio, el IPC previsto fuera superior al real de Cataluña al 31 de diciembre, no procedería revisión retroactiva, consolidando los trabajadores los

importes ya percibidos a lo largo del año; sin perjuicio de partir del valor real del IPC de Cataluña para la confección de las tablas salariales del año siguiente.

La Comisión paritaria se reunirá tras la publicación del IPC de cada ejercicio, para aprobar las tablas de salarios definitivas de cada año.

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 Comunicació i Transport de la CONC, 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.

Durante la vigencia del presente convenio se faculta expresamente a la Comisión paritaria para adoptar los acuerdos que tenga por conveniente, incluso modificativos del convenio, en relación con el contenido actual del artículo 30 del convenio: premios de jubilación.

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.

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 aún 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 2º grado, 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 aún 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 un actividad general más amplia.

B) Formación:

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1er grado 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 clubs de natación.

Se acuerda como criterio de ascenso y promoción en los clubs de natación, dar preferencia a los trabajadores y trabajadoras del propio club, con el objeto de que sean éstos los que ocupen aquellas vacantes o puestos de nueva creación que se puedan producir en su misma área (Administración, Mantenimiento, Deportiva...), o en otra cuando disfrute de los requisitos formativos necesarios. Cuando el club necesite cubrir un puesto, lo comunicará a los trabajadores del club, y con el objeto de cumplir los criterios de preferencia en la promoción y valoración de la formación y experiencia, el club valorará a los aspirantes atendiendo a las funciones a desarrollar, la participación y superación de las acciones formativas promovidas por el propio club, la formación que haya podido adquirir el trabajador voluntariamente fuera del club, y la experiencia en desarrollar esas funciones por haber llevado a cabo sustituciones, u otras situaciones.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas, jornada de trabajo, vacaciones, pagas extras y ropa de trabajo

Artículo 12. Incrementos retributivos y tablas salariales.

Durante los tres años de vigencia pactada para el presente convenio, los salarios de nivel serán incrementados en el IPC real de Cataluña consolidado al 31 de diciembre de cada año.

Con efectos del 1 de enero de cada año, los Clubs de Natación de Cataluña anticiparán a sus trabajadores un 3%, que regularizarán al término del ejercicio, una vez se conozca el IPC real de Cataluña del año.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de compensar y absorber incrementos de retribuciones convencionales superiores, conforme a lo regulado en el artículo 7 del presente convenio.

Las Tablas de retribuciones mínimas de nivel, por aplicación de la previsión para el año 2006, con efectos del 1-1-2006, son las que figuran en el anexo.

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.

Los Clubs de Natación de Cataluña complementarán hasta el 100% del salario real, las prestaciones económicas de la Seguridad Social que perciban los trabajadores por causa de accidente de trabajo, o enfermedad común que comporte hospitalización, desde el primer día de la baja médica.

En enfermedad común sin hospitalización, se complementará hasta el 100% del salario real, a partir del 6º día de la baja médica.

Artículo 16. Plus domingo.

En el año 2006 los trabajadores que dentro de su jornada ordinaria deban trabajar en domingo o en alguno o algunos de los 14 festivos oficiales, percibirán un complemento denominado Plus domingo, cuyo importe, para el año 2006, es el que se establece en el anexo.

En el año 2007, cuando entre en vigor el cómputo anual de la jornada, este plus se devengará exclusivamente por trabajar en domingo dentro de su jornada ordinaria. No se percibirá por trabajar en alguno de los 14 festivos oficiales.

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

Artículo 17. Plus festivo.

Con efectos de 1º de enero de 2007, en aquellos clubs en que alguno de los 14 festivos anuales tenga la consideración de jornada ordinaria, y donde el descanso ya está compensado en otra fecha para no superar el número máximo de días de trabajo previstos en el artículo 19, el trabajador que preste servicios en alguno de estos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá un complemento, denominado Plus Festivo, cuyo valor por hora es el que se refleja en las tablas salariales anexas.

Para los años sucesivos se incrementará en la misma forma y con el mismo porcentual en 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. Jornada de trabajo.

Año 2006: La jornada de trabajo efectivo será de 40 horas semanales.

Año 2007: La jornada anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo, distribuidas en un máximo de 224 días de trabajo al año.

Año 2008: La jornada anual será de 1.784 horas de trabajo efectivo, distribuidas en un máximo de 223 días de trabajo al año.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establecerá un tiempo de descanso, de bocadillo, de duración no inferior a 15 minutos, no computable como tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para efectuar los descansos serán convenidos entre los clubs y los trabajadores.

Artículo 20. Calendario laboral.

En los dos últimos meses de cada año natural, los clubs 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, horarios y los días de descanso se concretarán mediante cuadros horarios.

Artículo 21. Descanso semanal y fiestas.

Con efectos de 1-1-2007 los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, de dos días ininterrumpidos.

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

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a los clubs 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 22. 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 20% 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 23. 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 24. Vacaciones.

En el año 2006, todo el personal con una antigüedad mínima de un año, acreditará derecho a 26 días laborales al año de vacaciones retribuidas, que se podrán distribuir como máximo, en dos períodos de disfrute.

Con efectos de 1-1-2007, la duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborables y nunca inferior a 30 días naturales, por año completo trabajado, a distribuir como máximo en dos períodos de disfrute.

A efectos de 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 laborables todos los días naturales del período de disfrute de las vacaciones, salvo los correspondientes al descanso semanal y festivos oficiales.

El período de vacaciones lo establecerán los clubs en función de las necesidades de cobertura de los servicios, concediéndose su disfrute, preferentemente los meses de mayo a octubre.

El cómputo del inicio de las vacaciones no podrá hacerse en festivo o en día de descanso semanal del trabajador.

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

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

Artículo 25. 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 26. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a los permisos retribuidos regulados en el artículo 37 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, posibilitándose 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 posibilitará que los días puedan ser tomados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al hecho causante.

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. No podrá disfrutarse en sábados ni domingos, cuando en estos días recaiga la prestación de servicios del trabajador.

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.

Artículo 27. Medidas de fomento de la conciliación de la vida familiar.

En esta materia se estará íntegramente al contenido de la legislación vigente.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Con el objeto de establecer unos criterios mínimos en los clubs de natación, se establece la siguiente definición de equipo de trabajo necesario para los trabajadores y trabajadoras de los clubs, lo que no será obstáculo para mantener por los clubs 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 tickets para calzado

Monitores de Aerobic:

3 prendas de manga corta

3 pantalones

2 tickets 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 ticket 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 29. Condiciones más beneficiosas.

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

Beneficios sociales

Artículo 30.Premio de jubilación.

El trabajador que se jubile a la edad reglamentaria percibirá, por una sola vez, un premio de jubilación conforme al siguiente escalado:

Con más de 10 años de antigüedad: 1 mensualidad

Con más de 15 años de antigüedad: 2 mensualidades

Con más de 20 años de antigüedad: 3 mensualidades

Con más de 25 años de antigüedad: 4 mensualidades

Caso de que el trabajador no se jubile dentro de los tres meses inmediatamente siguientes al cumplimiento de la edad reglamentaria, perderá el premio de jubilación aquí establecido.

Artículo 31.Jubilación obligatoria.

Como medida de fomento del empleo de los jóvenes trabajadores, en los Clubs 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 las prestaciones de jubilación del régimen público de Seguridad Social.

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 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.

Artículo 32.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 33.Revisión médica.

Todo el personal pasará anualmente una revisión médica por cuenta de los clubs. Los clubs observarán en esta materia las exigencias de Plan de Vigilancia de la Salud, según reglamentación contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995\3053), y serán de aplicación los protocolos sanitarios en materia de prevención inherentes a los puestos de trabajo.

Artículo 34.Seguro de accidentes.

Los Clubs 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 V

Contratación, movilidad funcional y ceses

Artículo 35. Contratos eventuales.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, a que se refiere el artículo 15.1.b) RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce.

Adquirirán la condición de fijos, siquiera a tiempo parcial, los trabajadores que hayan sido eventualmente contratados por el máximo previsto durante tres temporadas sucesivas, o durante tres temporadas no sucesivas, dentro de un período de cuatro años naturales.

Artículo 36. 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 37. Preavisos por cese.

Los empleados comunicarán por escrito a los clubs su decisión de cesar en los mismos, con una antelación mínima de:

Mandos, Técnicos y Entrenadores: 2 meses

Administrativos: 1 mes

Resto del personal: 15 días

El incumplimiento del preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes el importe resultante de multiplicar el salario del trabajador por el número de días de incumplimiento del preaviso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Código de conducta laboral

Artículo 38. 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 clubs.

La Dirección del club 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 al club en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Artículo 39.Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de los clubs se clasificarán, atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) No comunicar, con antelación suficiente cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
- d) Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- e) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros, jefes, socios o clientes.
- f) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, salvo asambleas y a excepción de los representantes legales de los trabajadores.
- g) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- b) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad o higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como, negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él.
- g) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

- h) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 - i) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, cuando responda a una actitud deliberada por parte del trabajador.
 - j) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.
- Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración en la misma, y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.
- k) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio grave para el club, o el descrédito de la imagen de éste frente al público en general, sin perjuicio del lícito ejercicio de la acción sindical.
 - l) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada, y sea firme.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de dos meses, o 20 durante cuatro meses.
- b) Faltar al trabajo más de cinco días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros, como al club o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros, vehículos, productos y materias de la empresas o del centro de trabajo, cuando responda a una actitud deliberada del trabajador.
- e) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.
- g) La competencia desleal.
- h) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos.
- i) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- j) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- k) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada y adquirido firmeza.

Artículo 40.Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación escrita

Suspensión de 1 día de empleo y sueldo

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido.

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

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

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de su firmeza.

Artículo 41. 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 42. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta:

- a) Que exista acuerdo entre los representantes de un mismo colegio electoral.
- b) Que pueden excluirse de la acumulación aquellos períodos del año que puedan perjudicar el normal funcionamiento del club.
- c) Que en todo caso se facilitará la acumulación para la asistencia a cursos de formación sindical.

Artículo 43. Normalización lingüística.

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

En los clubs que ocupen más de 50 trabajadores, y en aquellos donde los representantes de los trabajadores y de los clubs 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 VI

Adhesión al AIC y cláusula de desvinculación

Artículo 44. 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, así como a lo establecido en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 45. Inaplicación de los incrementos salariales de convenio a los clubs en pérdidas.

Los incrementos salariales resultantes del presente convenio serán negociables en los clubs 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 1º 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 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 clubs de Natación de Cataluña a la fecha de la firma del 1º 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 Clubs 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.

G=Grupo profesional; S=Salario; PD=Plus domingo (2006) art. 16 (2006); PF=Plus hora festivo art. 17 (2006); HO=Hora extra ordinaria art. 23; HF=Hora extra festiva art. 23; TC=Ticket calzado art. 28; C=Complemento mes art. 33 hijo discapacitado.

G	S	PD	PF	HO	HF	TC	C
Grupo 1	1.065,79	10	9,78	12,57	13,72	-	78,47
Grupo 2	981,85	10	9,78	12,57	13,72	30,90	78,47
Grupo 3	800,27	10	9,78	12,57	13,72	30,90	78,47
Grupo 4	766,21	10	9,78	10,20	12,20	-	78,47
Grupo 5	732,15	10	9,78	10,20	12,20	-	78,47