

## ALTRES DISPOSICIONS

### DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

**RESOLUCIÓ EMT/1935/2024, de 26 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure (codi de conveni núm. 79001905012002).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure (Codi de conveni núm. 79001905012002), subscrit en data 19 d'abril de 2024, i esmenat en data 17 de maig de 2024, per part de la representació social per la Federació de Serveis, Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-CCOO Catalunya), i per la part empresarial, per Foment del Treball Nacional, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball; i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Barcelona, 26 de maig de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure (codi de conveni núm. 79001905012002).

Capítol preliminar

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit per l'organització empresarial, Foment del Treball Nacional, d'una part, i per la

CVE-DOGC-A-24155022-2024

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-CCOO Catalunya), per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negociadora suficient per concertar el present conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cada una de les representacions, de conformitat amb l'article 89.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

## Capítol I

### Disposicions generals

#### Article 1

##### Àmbit funcional

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

#### Article 2

##### Àmbit territorial

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

#### Article 3

##### Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu afecta tot el personal ocupat en les empreses incloses en el seu àmbit funcional i territorial, amb les excepcions establertes per al personal comprès als articles 1.3 i 2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

#### Article 4

##### Vigència

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

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

#### Article 5

##### Durada

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 4 anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2022 i finalitzant el 31 de desembre de 2025.

#### Article 6

##### Revisió o rescissió

La denúncia per a la rescissió o revisió del conveni podrà formular-la qualsevol de les parts legitimades conforme a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, mitjançant escrit, que s'haurà de comunicar de forma

CVE-DOGC-A-24155022-2024

febant a l'altra part entre 120 i 30 dies abans de la data de finalització la seva vigència.

## Article 7

### Pròrroga

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

## Article 8

### Prelació de normes

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

## Article 9

### Compensació i absorció

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

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

Per als anys pactats en aquest Conveni col·lectiu, els increments pactats pels anys 2022 i 2023 en el present acord seran compensables i absorbibles en un 50%. Els increments salarials pactats pel 2024 i 2025 no seran compensables ni absorbibles.

Les condicions pactades en el present Conveni, inclosa la compensació i absorció, estaran vigents en els termes i durant els anys previstos en el present acord i seran objecte de negociació en el proper conveni.

## Article 10

### Condicions més beneficioses

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

## Article 11

### Vinculació a la totalitat

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

## Article 12

CVE-DOGC-A-24155022-2024

## Comissió paritària

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

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

### Funcions:

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

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

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

Els acords que adopti la Comissió paritària s'incorporaran al text del Conveni i formaran part d'aquest. El domicili de la Comissió serà, indistintament:

El de Foment del Treball Nacional, situada en la Via Laietana 32, 1a planta, de 08003, Barcelona.

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

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

## Capítol II

### Classificació del personal

#### Article 13

##### Grups professionals

Les persones treballadores incloses al present conveni seran classificats en 5 grups professionals identificats amb les denominacions de grup 1, grup 2, grup 3, grup 4 i grup 5, la configuració dels quals s'estableix segons les funcions, i les tasques bàsiques que exerceixen, així com per la formació o l'especialització exigida per exercir-les.

##### Grup 1

### Críteris generals

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

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

### Formació

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

### Equiparació

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

### Grup 2

#### Críteris generals

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

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

#### Formació

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

#### Equiparació

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

### Grup 3

#### Críteris generals

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

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

#### Formació

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

#### Equiparació

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

#### Grup 4

##### Criteris generals

Queden enquadrats en aquest grup les persones treballadores que desenvolupen funcions que consisteixen en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin seguint instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques. La seva responsabilitat queda limitada per una supervisió sistemàtica.

Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia.

#### Formació

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

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

#### Equiparació

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

#### Grup 5

##### Criteris generals

Queden enquadrats en aquest grup les persones treballadores que desenvolupen tasques que consisteixen en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret preestablert, amb un alt grau

CVE-DOGC-A-24155022-2024

de supervisió i que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

#### Formació

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

#### Equiparació

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

#### Article 14

##### Treballs de grups superiors i inferiors

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

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

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

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

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

També podrà acordar-se, la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup professional. En el moment d'acordar-se la polivalència funcional s'especificarà el nombre d'hores a realitzar de cada grup professional, el període de durada d'aquest acord i la part de jornada corresponent a cadascuna de les funcions dels diferents grups professionals.

En cas de polivalència funcional o realització de funcions pròpies de més d'un grup professional, la retribució de la persona treballadora serà proporcional a la jornada acordada per a cadascuna de les funcions o activitats convingudes. Les empreses reflectiran a la nòmina, de manera diferenciada, les diferents percepcions salarials en funció de cada grup o categoria professional realitzada.

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

#### Capítol III

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

#### Article 15

Període de prova

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

Grup 1 i 2: dos mesos.

Grup 3 i 4: un mes.

Grup 5: quinze dies.

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

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

## Article 16

### Preavis per cessament

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

Grup 1 i 2: un mes.

Resta de grups: quinze dies.

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

## Article 17

### Contractació

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

a) Contractes a temps parcial: la jornada podrà ser ampliada amb hores complementàries fins a un màxim del quaranta per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte, previ acord amb la persona treballadora. Les condicions mínimes de distribució de jornada seran les establertes a l'article 26.

b) Contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció derivades d'un increment ocasional i imprevisible de l'activitat o oscil·lacions de la mateixa (article 15.2 ET): la seva durada màxima podrà ser d'onze mesos. En cas de persistir la causa o repetir-se en altres anys, es transformarà en un contracte indefinit a temps complet o parcial o fix discontinu.

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

## Article 18

### Contracte fix-discontinuu

El contracte fix-discontinuu es podrà celebrar a temps parcial.

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

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



En allò que no regula aquest article s'estarà al que disposa l'article 16 de l'ET.

## Article 19

### Subrogació

Les persones treballadores mantindran tots els seus drets contractuals, incloent-hi els compromisos de pensions o de protecció social complementària.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.3 En tots els supòsits d'acabament, suspensió, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta -així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat que es tracti, la plantilla de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, o bé a la titular de les instal·lacions esportives o promotora d'activitats socioesportives, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa subrogada.

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

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

a) Persones treballadores en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels cinc últims mesos anteriors a l'acabament efectiu del servei, sigui com sigui la modalitat del seu contracte de

CVE-DOGC-A-24155022-2024

treball, amb independència que, anteriorment a l'esmentat període de cinc mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b) Persones treballadores en actiu que realitzant la seva jornada laboral a més d'un centre de treball d'una empresa i un dels centres es vegi afectat per la subrogació, serà l'empresa entrant la que aplicarà els drets de subrogació definits al present conveni col·lectiu en funció de la jornada i de les funcions que la persona treballadora realitzés al centre de treball afectat per la subrogació amb anterioritat als cinc últims mesos abans de la data d'acabament del contracte o concessió.

c) Persones treballadores amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de l'acabament efectiu de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de cinc mesos en la mateixa i/o aquells que es trobin en situació d'IT, excedència, vacances, permisos, maternitat, suspensió legal del contracte o situacions anàlogues, sempre que es compleixi el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

d) Persones treballadores amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat c), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

e) Persones treballadores de nou ingrés que per exigència del client s'hagin incorporat a la contracta a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els cinc mesos anteriors a l'acabament d'aquella.

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

Atès que els representants de les persones treballadores i els delegats/des sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball, en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquestes persones treballadores es realitzarà tenint en compte el següent:

a) Representants de les persones treballadores, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat escollits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball o designats per l'organització sindical que representen i es mantinguessin els mínims legals per al manteniment de la figura de delegat/da sindical, i siguin objecte de subrogació: conservaran la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts en l'empresa concessionària sortint fins al final del seu mandat.

b) Els delegats/des sindicals, que treballin en el centre de treball afectat per la subrogació, quan siguin necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari i en el mateix no es donessin els mínims legals per al manteniment d'aquesta figura de representació sindical, seran subrogats mantenint les garanties establertes a l'article 68 apartats a) i c) de l'Estatut dels treballadors per un període mínim d'un any.

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

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

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

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

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

- a) Les persones treballadores percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data d'acabament de la contracta de l'empresa sortint.
- b) Les persones treballadores que no haguessin gaudit els dies de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, tret de necessitats del servei, si bé la seva retribució serà abonada directament per l'empresa sortint, tret que aquesta hagués reemborsat el seu import a la nova adjudicatària en el moment de la subrogació.
- c) Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implica que un treballador realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant-ne un de sol d'ells el canvi de titularitat de la contracta, aquesta última gestionarà el gaudi conjunt del període de vacances, abonant-se per l'empresa sortint la corresponent liquidació de les parts proporcionals de les vacances i de les pagues extres.

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

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

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

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

- a) Relació de personal a subrogar en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número de document d'identitat o de permís de treball, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances pendents de gaudi i qualsevol modificació que s'hagi produït en els cinc mesos anteriors juntament amb la justificació d'aquesta, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si, la persona treballadora és representant legal de les persones treballadores, i percepcions anuals del treballador/a per tots els conceptes.
- b) Pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin el centre de treball.
- c) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social. Fotocòpia de les cinc últimes nòmines mensuals del personal afectat.
- d) Fotocòpia dels RNT i RLC de cotització a la Seguretat Social dels cinc últims mesos. Comunicat d'IT i/o confirmació d'aquest.
- e) Relació de dies pendents de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest Conveni, en el moment de produir-se la subrogació.
- f) Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.
- g) Fotocòpia dels informes de dades de cotització (IDC) expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social, de les persones treballadores afectades.

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

## Capítol IV

### Condicions econòmiques

#### Article 20

##### Salaris

2022: Es pacta un increment fix del 3,00% sobre les taules salarials del 2021 i amb efectes de l'1/1/2022 de conformitat amb les taules del annex IV.

2023: Es pacta un increment fix del 4,00% sobre les taules salarials del 2022 i amb efectes de l'1/1/2023 de conformitat amb les taules del annex IV.

2024: Es pacta un increment fix del 3,50% sobre les taules salarials del 2023 i amb efectes de l'1/1/2024 de conformitat amb les taules del annex IV.

2025: Es pacta un increment fix del 3,00% sobre les taules salarials del 2024 i amb efectes de l'1/1/2025 de conformitat amb les taules del annex IV.

Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efectes d'1 de gener de 2026.

#### Article 21

##### Gratificacions extraordinàries

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

#### Article 22

##### Complement nocturn

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

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

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

#### Article 23

##### Plus diumenge

Les persones treballadores que en la seva jornada ordinària de treball, incloses les hores complementàries o voluntàries del contracte a temps parcial hagin de treballar diumenge, qualsevol que sigui el nombre d'hores que treballin aquell dia, percebran el plus diumenge en l'import que figura a les taules que s'adjunten com a annex.

#### Article 24

## Complements personals per supressió de l'antiguitat

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

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

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

## Article 25

### Data de pagament

Els salaris hauran de ser percebuts efectivament per la persona treballadora abans del dia cinc del mes següent en què siguin meritats i el full de salaris amb anterioritat al dia 10. Ressaltar que aquesta norma podria no tenir compliment quan el dia 1 del mes sigui un dijous o un divendres ja que les entitats bancàries no estan operatives el cap de setmana.

## Capítol V

### Jornada, descansos i vacances

## Article 26

### Jornada

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

Tot això, sense perjudici del descans setmanal, legalment establert.

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-A-24155022-2024

El nombre d'hores diàries de les persones treballadores a temps complet no podrà ser superior a nou hores.

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

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

#### 26.2 Treball a distància i teletreball

En matèria de treball a distància i teletreball s'estarà al que disposa la legislació vigent a cada moment, en el moment de l'entrada en vigor del present Conveni, la Llei 10/2021, de 9 de juliol de treball a distància.

#### 26.3 Registre de jornada

De conformitat amb el que s'estableix legalment, les empreses garantirán un registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure, com a mínim, l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora.

L'organització i documentació del registre de jornada haurà de respectar obligatòriament els següents mínims, sense perjudici de les adaptacions que puguin acordar-se en el si de cada empresa:

- a) El registre haurà de formalitzar-se diàriament i inclourà el moment d'inici i finalització de la jornada i, si és el cas, les pauses o interrupcions de la jornada partida.
- b) El registre es formalitzarà mitjançant un sistema fiable que garanteixi la intervenció personal de la persona treballadora en la consignació de les hores d'inici i finalització de la seva jornada de treball i no permeti la seva manipulació o alteració posterior.
- c) El deure de registre diari de jornada serà també exigible en aquells treballs que no es prestin en el centre habitual o que tinguin una jornada variable al llarg de la setmana.
- d) El sistema de registre haurà de respectar en tot moment el dret a la intimitat així com la resta de drets fonamentals de les treballadores i treballadors.

Les empreses hauran de conservar els suports de registre de jornada durant quatre anys. Aquests registres romandran a la disposició de les persones treballadores, els representants legals de les persones treballadores i la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el centre de treball.

El deure de registre de la jornada no eximeix a les empreses de la seva obligació de documentar de manera individualitzada i diferenciada les hores extraordinàries que realitzi cada treballador o treballadora, juntament amb la seva compensació per descans o la seva retribució corresponents, per a acreditar que no excedeixen el límit anual establert per llei o conveni col·lectiu.

Les hores extraordinàries es registraran diàriament i es totalitzaran mensualment en el període fixat per a l'abonament de les retribucions acordat de manera prèvia amb els representants legals de les persones treballadores, als quals es comunicarà mensualment la realització d'aquestes hores.

#### 26.4 Desconnexió digital

Les empreses recollides sota l'àmbit funcional i territorial del present conveni col·lectiu, hauran de garantir el dret a la desconnexió digital de totes les seves persones treballadores, reconegut en l'article 20 bis de l'Estatut dels treballadors i 88 de la Llei orgànica 3/2018 de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

### Article 27

#### Plus Festiu

En aquelles empreses en les quals els catorze dies festius anuals tinguin la consideració de jornada ordinària, incloses les hores complementàries o voluntàries del contracte a temps parcial la persona treballadora que presti els seus serveis en algun d'aquells dies, a més de la retribució corresponent al dia treballat, percebrà un plus festiu per hora, pel valor que es reflecteix a les taules annexes.

## Article 28

### Descans setmanal i dies festius

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

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

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

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

## Article 29

### Permisos retribuïts

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

El gaudi del permís s'iniciarà en el primer dia laborable següent al fet causant i la seva durada serà la següent:

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

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

2. Quatre dies en cas de mort de cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

3. Cinc dies en cas per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari acreditat mitjançant certificat mèdic expedit pel facultatiu, del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

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

4. Un dia feiner per trasllat de domicili habitual.

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

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

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

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

7. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acollida, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència

CVE-DOGC-A-24155022-2024

del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acollida múltiples.

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

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

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal caso l'empresa oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

8. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

El nombre màxim d'hores retribuïdes per any serà l'equivalent a quatre dies laborables.

La persona treballadora haurà d'aportar l'acreditació del motiu d'absència.

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

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

11. Per realitzar les funcions sindicals o representació de les persones treballadores en els termes legalment establerts a l'efecte.

12. Les persones treballadores, previ avís i posterior justificació, tindran dret a permisos retribuïts de com màxim vint hores anuals de durada, per acudir a visites mèdiques, ja siguin de metge de família o especialistes, o per a la realització de proves diagnòstiques de la mateixa persona treballadora o per acompanyar ascendents o descendents que hi convisquin amb ells.

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

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

## Article 30

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

#### I. Reduccions de jornada per conciliació de la vida familiar

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

a) La persona treballadora que, per raó de guarda legal, tingui a la seva cura directa un menor dins de l'edat establerta legalment al respecte o una persona amb discapacitat que no realitzi activitat retribuïda, té dret a una reducció diària d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció



CVE-DOGC-A-24155022-2024

proporcional de les seves retribucions. Així mateix, per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora, es podrà acordar una altra distribució de la reducció de jornada.

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

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

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

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

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

## II. Excedències per conciliació de la vida familiar

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

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

3. Si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, les empreses podran limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives degudament motivades per escrit havent en aquest cas l'empresa, oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

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

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

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

## Article 31

### Hores extraordinàries

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

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

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

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

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

## Article 32

### Vacances

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

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

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

El còmput d'inici de les vacances no es podrà realitzar en dia festiu o un dia de descans de la persona treballadora.

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

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

Quan el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita a la persona treballadora gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, la persona treballadora en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

## Capítol VI

### Seguretat i salut laboral

## Article 33

### Roba de treball

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

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 34

### Salut laboral

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

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

#### a) Avaluació de riscos

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

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

#### b) Pla de prevenció

La prevenció de riscos laborals s'haurà d'integrar al sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt

CVE-DOGC-A-24155022-2024

de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

#### c) Vigilància de la salut

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

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

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

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

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

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

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

#### d) Prevenció davant de riscos relacionats amb els riscos ambientals

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

#### e) Protecció a la maternitat

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

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

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

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

retribucions del seu lloc d'origen.

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

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

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

#### f) Equips de protecció individual

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

#### g) Delegats de prevenció

Els delegats de prevenció seran triats per i entre els representants del personal, en l'àmbit de representació conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei. En els centres de treball de fins a trenta persones treballadores el delegat/a de prevenció serà el delegat de personal i en els centres de treball en els quals el nombre de persones treballadores oscil·li entre trenta-un i quaranta-nou hi haurà un/a delegat/a de prevenció que serà triat per i entre els representants de les persones treballadores.

## Capítol VII

### Millores socials

#### Article 35

##### Complement prestacions d'IT

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

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

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

#### Article 36

##### Jubilació parcial

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

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

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

## Article 37

### Premi per vinculació

La persona treballadora que es jubili percebrà, per una única vegada, un premi de jubilació segons la següent taula:

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

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

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

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

## Article 38

### Ajuda familiar

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

## Capítol VIII

### Règim disciplinari i codi de conducta laboral

## Article 39

### Principis generals

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

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

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

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

L'empresa donarà compte als representants legals de les persones treballadores de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

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

## Article 40

### Assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i, fonamentalment, 18.1 de la Constitució Espanyola. Per tant, les entitats i

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

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

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

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

Les bromes i comentaris sobre aparença o condició sexual del treballador o treballadora. L'ús d'imatges, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit.

Les comunicacions (trucades, SMS, WhatsApp, correus electrònics...) de contingut sexual i caràcter ofensiu. El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu o innecessari.

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

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

#### Article 41

##### Assetjament laboral (mòbbing)

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

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

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

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

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

- a) La intenció de provocar por, menyspreu, desànim o humiliació professional.
- b) Els comentaris malintencionats o les crítiques exagerades sobre el treball o la capacitat per desenvolupar-lo.
- c) Els insults, crits o agressions físiques.
- d) Difondre rumors i falsedats sobre una persona per atemptar contra la seva reputació. Ridiculitzar una persona.

#### Article 42

##### Expedient informatiu i sancionador en els supòsits d'assetjament

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

CVE-DOGC-A-24155022-2024

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant de qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia de persecució moral o sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

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

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

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

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

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

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

#### Article 43

##### Graduació de les faltes

Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà en consideració a la seva transcendència o intenció en lleu, greu o molt greu.

##### a) Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. L'abandonament del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre que l'abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa, o causa de danys o accidents als seus companys de feina, supòsit en el qual podrà ser considerada com greu o molt greu.
2. Tres faltes de puntualitat o dues, quan el retard sigui superior a quinze minuts en cada una d'elles, sense causa justificada, en un període de trenta dies.
3. No comunicar, amb prou antelació, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat d'efectuar l'esmentada comunicació.
4. Faltar al treball un dia sense causa justificada en un període de trenta dies.
5. La falta ocasional de condicionament o neteja personal, quan ocasioni queixes o reclamacions dels seus companys, caps, abonats o clients.
6. La inobservança de les normes de seguretat i higiene en el treball, que no suposin un risc greu per a la persona treballadora ni per als seus companys o terceres persones.
7. Trobar-se al centre de treball, tret dels sectors de lliure accés públic, sense autorització i fora de la jornada laboral, excepte durant la realització d'assemblees i a excepció dels representants legals de les persones treballadores.

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

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

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



CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

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

b) Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Faltar dos dies al treball, sense causa que ho justifiqui, en un període de trenta dies.
2. Quatre faltes de puntualitat o dues, quan el retard sigui superior a trenta minuts en cadascuna d'elles, sense causa justificada, en un període de trenta dies.
3. No prestar la diligència o atenció degudes en el treball encomanat, que pugui suposar un risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador o treballadora, els seus companys, l'empresa o terceres persones.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan suposi un risc greu per a la persona treballadora, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no impliqui una condició vexatòria per a la persona treballadora, o suposi un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys.
7. Simular la presència d'un altre treballador o treballadora, justificant la seva entrada o fixant per ell.
8. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i eines que la persona treballadora tingui a càrrec seu quan respongui a una actitud deliberada per part del treballador/a.
9. No advertir immediatament als seus caps, a l'empresari o a qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi a les instal·lacions, la maquinària o els locals.
10. La revelació a terceres persones o l'ús indegut de qualsevol informació de reserva obligada, quan es pugui derivar un perjudici greu per a l'empresa o el descrèdit de la imatge d'aquesta davant del públic en general, sense perjudici de l'exercici lícit de l'acció sindical.
11. La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi estat sancionada i sigui ferma.
12. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que existeixi autorització.
13. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa dels serveis, així com els comportaments o actituds de menyspreu a la dignitat personal i/o professional dels companys, dels clients, proveïdors i públic en general.
14. La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causin o es derivi perjudici greu als interessos de l'empresa.
15. La utilització dels equips, dispositius i mitjans posats a disposició de les persones treballadores com a instruments de treball per a finalitats diferents dels relacionats amb el contingut de la prestació laboral.
16. L'ús reiterat de telèfon mòbil o de qualsevol aparell electrònic personal, tret d'autorització expressa de l'empresa, en hores de treball exclòs el temps de descans obligatori.

c) Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Deu faltes de puntualitat comeses en un període de seixanta dies o vint en un període de cent vint dies no justificades.
2. Faltar al treball tres dies sense causa o motiu que ho justifiqui, en un període de trenta dies.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la gestió o l'activitat encomanades; el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi al centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a qualsevol material, eines, màquines,

CVE-DOGC-A-24155022-2024

instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres, vehicles, productes i material de l'empresa o del centre de treball; quan respongui a una activitat deliberada de la persona treballadora.

5. L'embriaguesa habitual i la toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.

6. Els maltractaments de paraula o obra o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys i subordinats i, en general, a qualsevol persona que treballi o es trobi al centre de treball.

7. L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, identificable per les situacions en què es produeixi qualsevol comportament ofensiu verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició o orientació sexual, identitat o expressió de gènere i, en particular, quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

8. La competència deslleial.

9. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, de perjudicis greus als seus companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.

10. L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.

11. La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal del treball.

12. L'abandonament del lloc de treball sense cap justificació, especialment en els llocs de treball de comandament o responsabilitat, o quan ocasioni un perjudici evident per a l'empresa o pugui arribar a ser una causa d'accident per la persona treballadora, els seus companys o terceres persones.

13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre i que hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.

14. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs per compte propi o de tercers durant la jornada laboral.

#### Article 44

##### Prescripció de les faltes i sancions

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

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

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'un dia de feina i sou. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de dos a quinze dies.

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

#### Article 45

##### Tramitació d'expedient sancionador

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

#### Capítol IX

##### Formació

#### Article 46

## Formació professional per a l'ocupació

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

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

## Article 47

### Accions formatives

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

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

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

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

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

47.4 Les empreses informaran a la representació legal de les persones treballadores de les accions formatives previstes en el pla anual, en els termes i segons el procediment establert a l'article 13 del Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació en l'àmbit laboral. De conformitat amb l'esmentat article, les empreses hauran d'aportar, com a mínim, la següent informació:

- a) Denominació, objectius i descripció de les accions programades.
- b) Col·lectius destinataris i nombre de participants per accions.
- c) Calendari previst d'execució.
- d) Mitjans pedagògics.
- e) Criteris de selecció dels participants.
- f) Lloc previst d'impartició de les accions formatives.
- g) Balanç de les accions formatives desenvolupades a l'exercici precedent.

Els representants legals de les persones treballadores hauran d'emetre un informe en el termini de quinze dies des de la recepció de la documentació anteriorment indicada.

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

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

Quan l'empresa no tingui representació legal de les persones treballadores serà necessària la conformitat de les persones treballadores afectades per les accions formatives.

## Article 48

### Permisos individuals de formació

Les persones treballadores afectades pel present conveni podran sol·licitar permisos individuals de formació, en els termes que es determinen al Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral i les normes que el puguin substituir o desenvolupar, amb la finalitat d'obtenir la formació reconeguda per una titulació oficial, inclosa la corresponent en els títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el desenvolupament professional i personal de les persones treballadores que pretenguin millorar la seva capacitat personal i professional, sense costos per a les empreses on presten els seus serveis.

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

Les empreses facilitaran al personal que ho sol·licitin l'accés a aquesta modalitat de permís individual.

Així mateix i de conformitat amb l'article 29.1 del RD 694/2017, del 3 de juliol, es podran utilitzar aquests permisos per a l'accés als processos de reconeixement, avaluació i acreditació de les competències adquirides a través de l'experiència laboral o altres aprenentatges formals o informals.

#### 48.1 Formació professional en el treball

Les persones treballadores amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys.

Aquest dret s'entendrà compliment quan la persona treballadora pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromesa per la negociació col·lectiva.

Sense perjudici de l'anterior, no podrà comprendre's en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que degui obligatòriament impartir l'empresa a càrrec seu conforme al que es preveu en altres lleis.

La concreció de la manera de gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.

## Article 49

### Acreditació de competències professionals

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

## Capítol X

### Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya

## Article 50

### Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya

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

Per tant, ambdues parts, en representació de les persones treballadores i les empreses, se sotmeten

CVE-DOGC-A-24155022-2024

expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin sorgir.

## Capítol XI

### Clàusula d'inaplicació

#### Article 51

Inaplicació de les condicions establertes al Conveni col·lectiu

Donant compliment a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors es podran modificar les següents matèries d'aquest conveni per les empreses adscrites a aquest, sempre que ho justifiquin de prou manera i segons el procediment establert en aquest article.

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

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Capítol XII

### Drets sindicals

#### Article 52

##### Drets sindicals

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

a) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany, sobre la seva situació econòmica i l'evolució recent i probable de les seves activitats.

b) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa sobre les previsions de celebració de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pel personal contractat a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

c) Ser informats trimestralment per la direcció de l'empresa de les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

d) A conèixer i tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria. En el cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, dels altres documents que es donin a conèixer els socis i en les mateixes condicions que a aquests.

e) A fi de comprovar l'adequació del seu contingut a la legalitat vigent i en un termini no superior a deu dies des de la seva formalització, a rebre la còpia bàsica de tots els contractes de treball que s'hagin de celebrar per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció, respecte dels quals es notificarà la seva subscripció.

La còpia bàsica dels contractes contindrà totes les dades del contracte de treball, a excepció del número del document nacional d'identitat o del número d'identitat estranger, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altre que, podria afectar la intimitat de les persones treballadores.

f) A emetre informe amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa de les decisions en matèria de reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, reduccions de jornades, trasllat total o parcial de les instal·lacions i plans de formació professional de l'empresa.

g) A emetre informe amb caràcter previ sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, així com aquelles que poguessin incidir en la retribució de les persones treballadores.

h) A emetre informe amb caràcter previ sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

i) A rebre informació, almenys anualment, en relació amb l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la que s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents grups professionals, així com, s'escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

j) A exercir una tasca de vigilància sobre el compliment de les normes vigents en matèria laboral i de seguretat social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant, si és el cas, les accions legals oportunes davant de l'empresa i els organismes o tribunals competents.

A tal efecte, les empreses posaran a disposició dels representants legals de les persones treballadores dins del mes següent a què correspongui l'ingrés de les quotes, l'exemplar del document de cotització (RNT i RLC) o còpia autoritzada del mateix en el qual consti la cotització efectuada per les persones treballadores de l'empresa.

## Article 53

### Acumulació d'hores sindicals

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

## Capítol XIII

### Compromisos en matèria d'igualtat i violència de gènere

## Article 54

### Polítiques d'igualtat

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

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

Les empreses de 50 o més persones treballadores tinguin un o més centres de treball, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

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

## Article 55

### Mesures d'igualtat

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

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

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

## Article 56

### Mesures contra la violència de gènere

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

Per exercir aquests drets, les treballadores hauran d'acreditar la situació de violència de gènere, bé mitjançant

CVE-DOGC-A-24155022-2024

la sentència per la qual es condemni a l'agressor i es mantinguin mesures de protecció i seguretat per a la treballadora i/o els seus fills menors i/o menors subjectes a la seva tutela o guarda i custòdia, l'ordre de protecció o, excepcionalment i fins que es dicti aquella, mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la treballadora és víctima de violència de gènere. També podran acreditar-se les situacions de violència contra les dones mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acolliment de l'Administració pública competent destinats a les víctimes de violència de gènere, o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos.

#### 1. Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de treball

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

#### 2. Canvi del centre de treball

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà de dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, podent prorrogar-se uns altres sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Finalitzat aquest termini, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest últim cas, decau per a l'empresa l'obligació de reserva de l'anterior lloc de treball.

#### 3. Suspensió del contracte

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

#### 4. Extinció voluntària del contracte de treball

El contracte de treball s'extingirà per decisió de la treballadora que es vegi obligada abandonar definitivament el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

#### 5. Absències i puntualitat

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

#### Disposició addicional primera. Aplicació de les condicions pactades

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

#### Disposició addicional segona. Eines de treball

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



CVE-DOGC-A-24155022-2024

Les empreses, fent ús de les facultats de control empresarial i en els termes que li atorga l'article 20.3 de l'Estatut dels treballadors, podran verificar l'ús correcte dels esmentats instruments de treball. Per a això, i en exigència de la bona fe, establiran les regles d'ús pertinents i n'informaran prèviament d'aquelles al personal.

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

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

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

#### Disposició addicional tercera. Protecció de dades (LOPD)

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

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

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

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

#### Disposició final

##### Acord Parcial

Queda subsumit en el present conveni l'Acord parcial publicat en el DOGC (núm. 8953) el 7 de juliol de 2023, ja que el mateix queda recollit íntegrament en el cos del present conveni.

#### Annex I

##### Grups professionals

<b>Grup professional</b>	<b>Llocs de treball</b>
Grup 1	Coordinador d'activitats dirigides Coordinador d'activitats aquàtiques Metge Cap de departament de serveis generals Director d'instal·lació

CVE-DOGC-A-24155022-2024

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

## Annex II

## Roba de treball

Lloc de treball	Hivern	Estiu
Manteniment	2 samarretes/Polo	2 samarretes/polo
	2 pantalons	2 pantalons curts
	1 calçat	
Neteja	2 bates/pantalons	2 bates/pantalons
	2 samarreta	2 samarreta
	1 calçat	
Atenció al públic i/o recepció	L'uniforme que es faciliti per l'empresa	
Tècnics activitats aquàtiques/socorristes	2 samarretes	2 samarretes
	2 banyadors	2 banyadors
	2 gorres	2 gorres
	1 sabatilles piscina	
Tècnics activitats dirigides/fitness	2 samarreta	2 samarreta
	2 pantalons curts o llargs	2 pantalons curts
	1 dessuadora	
	Calçat o compensació econòmica	
Tècnics activitat dirigida aeròbic	1 top	1 top
	1 malla àmplia	1 malla àmplia
	Calçat o compensació econòmica	
Salut i estètica	2 samarreta	2 samarreta
	2 bata	2 bata
	2 pantalons	2 pantalons
	1 calçat	

## Annex III

Graus de parentiu a efectes de permisos

Graus de consanguinitat i afinitat

CVE-DOGC-A-24155022-2024

<b>Treballador/a - cònjuge</b>	
<b>Primer grau</b>	<b>Segon grau</b>
Pare-mare	Avis
Fills	Germans
	Nets

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

## Annex IV

## Taules salarials

<b>Any 2022</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Salari anual (article 20)</b>	<b>Plus hora nocturna (article 22)</b>	<b>Plus dia nocturn (article 22)</b>	<b>Plus diumenge (article 23)</b>	<b>Plus hora festiva (article 27)</b>
Grup 1	20.589,70	1,64	13,11	6,32	11,04
Grup 2	18.643,00	1,42	11,36	6,32	11,04
Grup 3	16.068,00	1,21	9,63	6,32	11,04
Grup 4	15.805,35	1,18	9,46	6,32	11,04
Grup 5	15.450,00	1,15	9,22	6,32	11,04

<b>Any 2022</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Hora extraordinària (article 31)</b>	<b>Hora extra festiva (article 31)</b>	<b>Complement mensual fill discapacitat (article 38)</b>	<b>Plus calçat (article 33)</b>	<b>Plus calçat aigua (article 33)</b>
Grup 1	11,43	14,74	69,37	0	0
Grup 2	10,36	14,74	69,37	7,65	3,21
Grup 3	8,93	14,74	69,37	7,65	3,21
Grup 4	8,79	14,74	69,37	7,65	3,21
Grup 5	8,59	14,74	69,37	0	0

CVE-DOGC-A-24155022-2024

<b>Any 2023</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Salari anual (article 20)</b>	<b>Plus hora nocturna (article 22)</b>	<b>Plus dia nocturn (article 22)</b>	<b>Plus diumenge (article 23)</b>	<b>Plus hora festiva (article 27)</b>
Grup 1	21.413,29	1,70	13,64	6,58	11,48
Grup 2	19.388,72	1,48	11,82	6,58	11,48
Grup 3	16.710,72	1,25	10,02	6,58	11,48
Grup 4	16.437,56	1,23	9,83	6,58	11,48
Grup 5	16.068,00	1,20	9,59	6,58	11,48

<b>Any 2023</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Hora extraordinària (article 31)</b>	<b>Hora extra festiva (article 31)</b>	<b>Complement mensual fill discapacitat (article 38)</b>	<b>Plus calçat (article 33)</b>	<b>Plus calçat aigua (article 33)</b>
Grup 1	11,89	15,33	72,15	0	0
Grup 2	10,78	15,33	72,15	7,96	3,34
Grup 3	9,29	15,33	72,15	7,96	3,34
Grup 4	9,14	15,33	72,15	7,96	3,34
Grup 5	8,93	15,33	72,15	0	0

<b>Any 2024</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Salari anual (article 20)</b>	<b>Plus hora nocturna (article 22)</b>	<b>Plus dia nocturn (article 22)</b>	<b>Plus diumenge (article 23)</b>	<b>Plus hora festiva (article 27)</b>
Grup 1	22.162,75	1,76	14,11	6,81	11,89
Grup 2	20.067,33	1,53	12,23	6,81	11,89
Grup 3	17.295,60	1,30	10,37	6,81	11,89
Grup 4	17.012,88	1,27	10,18	6,81	11,89
Grup 5	16.630,38	1,24	9,92	6,81	11,89

CVE-DOGC-A-24155022-2024

<b>Any 2024</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Hora extraordinària (article 31)</b>	<b>Hora extra festiva (article 31)</b>	<b>Complement mensual fill discapacitat (article 38)</b>	<b>Plus calçat (article 33)</b>	<b>Plus calçat aigua (article 33)</b>
Grup 1	12,31	15,87	74,67	0	0
Grup 2	11,15	15,87	74,67	8,24	3,46
Grup 3	9,61	15,87	74,67	8,24	3,46
Grup 4	9,46	15,87	74,67	8,24	3,46
Grup 5	9,25	15,87	74,67	0	0

<b>Any 2025</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Salari anual (article 20)</b>	<b>Plus hora nocturna (article 22)</b>	<b>Plus dia nocturn (article 22)</b>	<b>Plus diumenge (article 23)</b>	<b>Plus hora festiva (article 27)</b>
Grup 1	22.827,64	1,82	14,54	7,01	12,24
Grup 2	20.669,34	1,58	12,60	7,01	12,24
Grup 3	17.814,46	1,34	10,68	7,01	12,24
Grup 4	17.523,27	1,31	10,48	7,01	12,24
Grup 5	17.129,29	1,28	10,22	7,01	12,24

<b>Any 2025</b>					
<b>Grup professional</b>	<b>Hora extraordinària (article 31)</b>	<b>Hora extra festiva (article 31)</b>	<b>Complement mensual fill discapacitat (article 38)</b>	<b>Plus calçat (article 33)</b>	<b>Plus calçat aigua (article 33)</b>
Grup 1	12,68	16,34	76,91	0	0
Grup 2	11,49	16,34	76,91	8,48	3,56
Grup 3	9,90	16,34	76,91	8,48	3,56
Grup 4	9,74	16,34	76,91	8,48	3,56
Grup 5	9,52	16,34	76,91	0	0

(24.155.022)