

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

RESOLUCIÓ

EMO/2911/2012, de 21 de desembre, per la qual es disposa 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 per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 79001905012002).

Vist el text del Conveni col·lectiu de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2012-2014, subscrit per la part empresarial per ACEGES, ACEGE i per la part social pels representants dels treballadors, UGT (FeS-UGT) i CCOO. (FSC.CCOO) el 2 de juliol de 2012, i 10 de desembre de 2012, d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, 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, 21 de desembre de 2012

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2012-2014

CAPÍTOL PRELIMINAR

Determinació de les parts negociadores

El present conveni està subscrit per les organitzacions empresarials Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva i de Serveis (ACEGES) i Associació Catalana d'Entitats de Gestió Esportiva (ACEGE), d'una part, i per la Federació de Serveis de Catalunya de la UGT (FeS-UGT) i la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO (FSC-CCOO), per una altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negocial suficient per concertar el present Conveni col·lectiu, i estableixen que els acords que s'hi recullen són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'art. 89.3 del RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 1

Disposicions

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 els seus treballadors.

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 sigui d'una altra autonomia.

Article 3

Àmbit personal

S'adscriu al present Conveni tot el personal emprat en les empreses incloses en l'àmbit funcional i territorial, amb les excepcions establertes per al personal comprès als articles 2 i 13 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 4

Vigència

El Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, i únicament s'aplicarà al personal que es trobi en actiu en les empreses en l'esmentada data.

Els seus efectes econòmics es retrotrauen, per al personal en actiu en la data de la seva publicació, a l'1 de gener de 2012, i donaran lloc a l'abonament de les diferències que corresponguin per aplicació de les noves taules salarials.

Mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2014.

Article 5

Durada

El Conveni tindrà una durada de 3 anys i finalitzarà els seus efectes el dia 31 de desembre de 2014.

Article 6

Revisió o rescissió

La denúncia per a la rescissió o revisió del Conveni podrà formular-la qualsevol de les parts, mitjançant un escrit raonat en el qual es detallaran els punts de revisió, que s'haurà de facilitar a l'altra part amb una antelació mínima de 1 mes a la data del termini.

Article 7

Pròrroga

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 anualitat, si cap de les parts no formula la respectiva denúncia per a la seva revisió o rescissió 1 mes abans del termini inicial o de qualsevol de les pròrrogues anuals.

Article 8

Prelació de normes

El que les parts convinguin al present Conveni regula amb caràcter preferent les relacions entre les empreses i els seus treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut.

Totes les condicions econòmiques o d'una altra índole establertes al present Conveni, en el seu conjunt i en còmput anual, són considerades superiors al conjunt de les condicions (en tot cas, de les econòmiques) recollides al Conveni estatal

d'instal·lacions esportives i exclouen totalment l'aplicació del Conveni referit estatal en l'àmbit del present Conveni.

En tot el que no estigui previst al present Conveni s'aplicaran les disposicions legals laborals de caràcter general.

Article 9

Compensació i increment garantit

Les condicions pactades són compensables 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.

Article 10

Absorció

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

Article 11

Condicions més beneficioses

Dins de les condicions pactades, es respectaran els pactes d'empreses i situacions que impliquin per al treballador condicions més beneficioses que les convingudes al present Conveni, que es mantindran ad personam, sempre considerades globalment i en còmput anual.

Article 12

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 deliberadora, a fi de tornar a negociar el seu contingut.

Article 13

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 se sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió paritària, abans d'iniciar qualsevol reclamació davant de la jurisdicció competent.

La Comissió estarà composta per 4 membres, 2 escollits per la representació empresarial i 2 per la representació dels treballadors 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 de subrogacions, grups professionals, classificació

professional, i aplicació del sistema de retribució pactat, afectades pel present Conveni, col·lectiu, sense que en cap cas suposi una modificació de les condicions pactades en el mateix.

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 preavis mínim de 5 dies naturals, i resoldrà els assumptes en un termini no superior a 15 dies naturals. Les qüestions debatudes hauran de ser aprovades per la majoria simple de cadascuna de les parts que la formen.

Les preguntes o consultes dirigides a la Comissió paritària requeriran prèviament a ser resoltes que sigui ingressat per qui formula les mateixes l'import de 150 euros en el compte corrent que s'indicarà a l'efecte, excepte aquelles consultes que siguin remeses per associats o afiliats a les organitzacions signants del present Conveni.

Els procediments per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la Comissió paritària es resoldran segons l'art. 51 del present conveni.

Els acords que adopti la Comissió paritària s'incorporaran al text del Conveni i formaran part d'aquest.

El domicili de la Comissió serà:

ACEGES situada en avinguda de Cornellà, núm. 13-15, baixos, de 08950 Esplugues del Llobregat.

ACEGE situada en c/ Muntaner 293-295, 1r 2a de 08021 Barcelona.

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

FeS-UGT (Federació de Serveis), situada en Rambla de Santa Mònica 10, 1r, de 08002 Barcelona.

CAPÍTOL 2

Classificació del personal

Article 14

Nivells funcionals

Els treballadors compresos al present Conveni seran classificats en 5 nivells funcionals 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

Criteris generals

Les funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el nivell de competència professional més alt i que suposen la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades pel conjunt de col·laboradors.

Formació

La formació requerida equival a titulació universitària de grau superior o mitjà, o titulació de grau mig, completades amb una dilatada experiència al sector.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents a les següents places o similars: coordinador d'AFE i AA, metge i cap de departament.

Grup 2

Criteris generals

Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies, com la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

S'inclou, 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 a aplicar tècniques especials.

Formació

Formació acadèmica de grau mig o titulació específica del lloc de treball, completada amb un període de pràctica o d'experiència adquirida en treballs anàlegs.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents a les següents places o similars: ensenyant amb responsabilitat, ensenyant amb qualificació especial (aeròbic, ioga, entrenador personal, aquagym, aquaerobic, bebès fins a 3 anys, discapacitats físics i/o psíquics, terapèutica, embarassades, cicling, pilates, taichii, i aquelles que es puguin establir per la Comissió paritària), fisioterapeuta, encarregat de manteniment.

Grup 3

Criteris generals

Funcions que suposin 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, requereixin 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.

Formació

La formació bàsica requerida serà l'equivalent a la formació professional de primer grau, o la titulació específica a la tasca que exerceixi; si no es disposa d'aquesta formació, podrà suplir-se amb una experiència mínima d'1 any dins de l'empresa exercint tasques de la mateixa naturalesa.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents a les següents places o similars: administratiu, tècnic d'activitats físiques, ensenyant d'activitats aquàtiques, socorrista, massatgista, oficial de primera d'oficis diversos, comptable, encarregat de neteja, i professor d'equitació.

Grup 4

Criteris generals

Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques. La seva responsabilitat està limitada per una supervisió sistemàtica. Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes, dins d'una activitat més àmplia.

Formació

La formació bàsica requerida serà l'equivalent al graduat escolar o la titulació específica a la tasca que s'exerceixi; si no es disposa d'aquesta formació, podrà suplir-se amb una experiència mínima de 6 mesos en un lloc de treball de característiques similars.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents a les següents places o similars: socorrista, auxiliar administratiu, recepcionista, manteniment, ensenyant d'activitats físiques, ensenyant d'activitats aquàtiques, oficial de segona d'oficis diversos, atenció al públic, telefonista, professor d'equitació de segona, esteticista, mosso de quadres de primera.

Les categories específiques de socorrista, ensenyant d'activitats físiques i ensenyant d'activitats aquàtiques, per haver acreditat 1 any complet d'activitat en l'empresa, passaran automàticament als de la mateixa denominació en el grup 3.

Grup 5

Criteris generals

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, concret, preestablert, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació

La formació requerida és l'equivalent a graduat escolar, que podrà suplir-se amb l'experiència.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents a les següents places o similars: personal de neteja, consergeria, control d'accés, peó, vestuari i mosso de quadres de segona.

Article 15

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 als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del treballador, de la seva formació i promoció professional, tenint dret 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 com 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 6 mesos durant 1 any o a 8 mesos durant 2 anys, el treballador 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.

Per a la promoció del personal d'un grup professional inferior a un altra superior, ja sigui en cas de vacant o per crear una nova plaça, es tindrà en compte en primer lloc el personal de l'empresa i dins del mateix grup d'activitat.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 16

Salaris i increments

Les condicions retributives del personal afectat pel present Conveni seran les contingudes a les taules que s'adjunten com a annex.

Article 17

Gratificacions extraordinàries

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

Article 18

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 18 anys no podran realitzar la jornada nocturna. Tampoc es podran realitzar hores extraordinàries dins de l'esmentada jornada.

Article 19

Plus diumenge

Els treballadors que en la seva jornada diària de treball hagin de treballar en diumenge, qualsevol que sigui la seva jornada de treball aquell dia, percebran un plus diumenge que serà l'import per diumenge que figura a les taules que s'adjunten com annex.

Article 20

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, el 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 a què tenien de dret 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 qual 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 21

Complement prestacions d'IT

El personal que es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria com a conseqüència d'un accident laboral, o bé per hospitalització per malaltia comuna, percebrà a càrrec de l'empresa un complement que, sumat a la prestació de la Seguretat Social, li garanteixi el 100% de la base reguladora de la prestació que estigui percebent.

Article 22

Data de pagament

Els salaris seran satisfets abans del dia 5 del mes següent en què siguin meritats.

CAPÍTOL 4

Jornada, descansos i vacances

Article 23

Jornada

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 1.800 hores de jornada efectiva, distribuïdes en un màxim de 225 dies de treball anuals.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se en règim de jornada partida o continuada i la mateixa es deixarà de dilluns a diumenge.

Per als treballadors fixos discontinus o fixos a temps parcial quan la jornada diària sigui de 3 hores serà continuada o partida amb una única partició. En jornades superiors a 4 hores podrà donar-se de forma excepcional una segona partició, d'un màxim d'1 hora una vegada a la setmana i durant un únic trimestre.

En jornades continuades de més de sis hores s'estableix un descans de 15 minuts. Els treballadors/as que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni estiguessin gaudint, de 15 minuts o més i aquest temps, sigui qual sigui, es considerava temps efectiu de treball, continuaran conservant aquest dret, i en els centres on el temps de descans no tenia la consideració de treball efectiu continuaran sense tenir-lo.

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

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver 12 hores d'interval.

El nombre d'hores diàries dels treballadors a jornada completa no podrà ser superior a 9 hores ni inferior a 6 hores.

Durant els dos mesos anteriors a l'acabament de cada any natural, les empreses afectades pel Conveni col·lectiu elaboraran el calendari laboral de l'any següent, en el qual hauran de figurar els torns existents al centre de treball, així com devent l'esmentat calendari ser exposat al centre de treball corresponent durant tot l'any natural.

Donades 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 de descans setmanal i anual que corresponguin als treballadors, 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 quadrant que es confeccionaran cada tres mesos i que hauran de recollir els torns i horaris de cada treballador, llevat per a les activitats dels mesos d'estiu (juliol, agost i setembre).

Article 24

Plus festiu

En aquelles empreses en les que els 14 dies festius anuals tinguin la consideració de jornada ordinària, el descans de la qual ja està computat per determinar el nombre màxim de dies de treball anuals previstos en el paràgraf 1r de l'art. 23, al treballador 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 25

Descans setmanal i dies festius

Descans setmanal: Els treballadors tindran dret a un descans setmanal mínim de 2 dies ininterromputs sigui quin sigui el tipus de contracte que tingui, llevat un altre acord de descans setmanal que pels treballadors es consideri més beneficiós pactat amb el Comitè d'empresa o els Delegats de personal.

Festius: Els dies 25 de desembre i 1 de gener seran dies festius a tots els efectes, no susceptibles de compensació ni de retribució extraordinària. 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.

L'establert en el paràgraf anterior no serà d'aplicació a les instal·lacions que tinguin fixades les dates de celebració de competicions referides amb caràcter tradicional, o en aquelles que, de mutu acord amb els seus treballadors, decideixin celebrar-les o implantar-les.

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, si per l'Ajuntament o entitat titular de la instal·lació s'autoritza el tancament de la instal·lació en aquella hora, i exclouent-se en qualsevol

cas al personal que realitzi treballs que per la seva pròpia naturalesa (vigilància, manteniment, etc.) hagin de realitzar-se posteriorment o fora d'aquest horari.

Article 26

Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Dos dies en els casos de naixement de fills, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari o mort de parents fins al segon grau. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer algun desplaçament, aquests podran ampliar-se fins quatre dies.
3. Un dia per trasllat de domicili habitual.
4. 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 al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'art. 46 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

6. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat.

El sistema de gaudir elegit s'haurà de comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data d'inici del mateix.

D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

7. Es concediran els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

8. 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.

9. Per realitzar les funcions sindicals o representació dels treballadors en els termes legalment establerts a l'efecte.

10. Els treballadors, previ avís i posterior justificació, tindran dret a permisos retribuïts de com a màxim 16 hores anuals de durada, per acudir a visites mèdiques del metge de capçalera, del propi treballador o per acompanyar ascendents o descendents que hi convisquin amb ells, sempre que l'assistència es presti a través dels serveis sanitaris de la Seguretat Social.

El gaudir d'aquest permís haurà de preavisar-se amb un mínim de 24 hores, i serà necessària una 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 3 dies de permís no retribuït i amb possibilitat de recuperació.

Article 27

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

1.- 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) El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un menor dins de l'edat establerta legalment al respecte o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial que no realitzi activitat retribuïda, té dret a una reducció diària d'entre, almenys, una hora i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

b) Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se, pel 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 una hora i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, al treballador que hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si 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 un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

e) Els treballadors 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.

2.- Excedències per conciliació de la vida familiar

1. Els treballadors 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'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

2. També tindran dret a un període d'excedència no superior a un any els treballadors per atendre a cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no pugui valer-se, per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda. Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, la durada d'aquesta es podrà prorrogar fins un màxim de dos anys amb dret a reserva del seu lloc de treball, per atendre familiars de primer grau de consanguinitat.

3. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, les empreses podran limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de les empreses.

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 contemplats en els apartats anteriors d'aquest article, en què el treballador romanguí en situació d'excedència, l'esmentat període serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador 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 l'esmentat període, la reserva quedarà referida a un lloc de treball en el seu mateix grup professional.

3.- Permís per paternitat

Els treballadors, en els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment, tindran dret a la suspensió del contracte de treball durant tretze dies ininterromputs (o el temps establert en cada moment per la normativa general), ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari l'exercici d'aquest dret amb 15 dies d'antelació a la data d'inici del mateix.

Article 28

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.

El període de compensació s'estableix en 4 mesos, immediatament posteriors a la data de realització.

Les prolongacions de jornades realitzades en diumenges i dies festius oficials es compensaran a raó d'1 hora de prolongació per 1 i mitja de descans. Les altres prolongacions seran compensades en temps equivalents: 1 hora de prolongació per 1 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 29

Vacances

Tot el personal acreditant una antiguitat mínima d'1 any, tindrà de dret a 22 dies feiners a l'any retribuïts amb la mitjana de les percepcions de l'any anterior, compostes per salari grup, plus diferencial si n'hi hagués, complement per supressió de l'antiguitat, hores complementàries, part proporcional de les pagues extraordinàries, i millores voluntàries. Queden excloses, per tant: l'import de les hores extraordinàries i la nocturnitat.

S'entendrà per dia feiner tots els dies del període de gaudir de les vacances llevat dels corresponents als dos dies de descans setmanal i dies festius oficials. Els períodes de gaudir de vacances tindran una setmana de durada com a mínim, llevat de que entre l'empresa i el treballador/a 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 2 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 del treballador.

El personal amb fills d'edats compreses entre els 3 i els 16 anys tindrà preferència en l'elecció de torn de vacances que es realitzin dins del període de vacances escolar.

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

En el supòsit de suspensió del contracte per part, adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, que coincideixi amb el gaudi de les vacances, no es computaran a efectes de vacances els dies que va durar aquesta situació.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal s'aplicarà el que estableix l'article 38.3 de l'ET.

CAPÍTOL 5

Seguretat i salut laboral

Article 30

Roba de treball

L'empresa facilitarà als seus treballadors l'equip de roba i calçat necessari per exercir les seves tasques, amb dos equips per temporada, de manera que es disposi de canvi de roba.

Estiu	Hivern
Manteniment	Manteniment
2 Samarretes/pol	2 Samarretes/pol
2 Pantaló curt	2 Pantaló
1 Calçat	1 Calçat
Neteja	Neteja
2 Bates/pantaló	2 Bates/pantaló
2 Samarretes	2 Samarretes
1 Calçat	1 Calçat
Atenció al públic recepció	Atenció al públic recepció
La part d'uniforme que es faciliti per l'empresa	
Ensenyants AA/ socorristes	Ensenyants AA/ socorristes
2 Samarretes	2 Samarretes
2 Banyadors	2 Banyadors
1 Sabatilles piscina	1 Sabatilles piscina
2 Casquets	2 Casquets
Ensenyants AFE /fitness	Ensenyants AFE /fitness
2 Samarreta	2 Samarreta
2 Pantaló curt	2 Pantaló curt
1 Dessuadora	1 Dessuadora
Calçat o compensació econòmica	Calçat o compensació econòmica
Ensenyants d'aeròbic	Ensenyants d'aeròbic
1 Top	1 Top
1 Malla ampla	1 Malla ampla
Calçat o compensació econòmica	Calçat o compensació econòmica
Salut i estètica	Salut i estètica
2 Samarretes	2 Samarretes
2 Bates	2 Bates
2 Pantalons	2 Pantalons
1 Calçat	1 Calçat

L'import de la compensació en metàl·lic del calçat es revisarà anualment segons l'establert a l'article 16 del present Conveni.

L'empresa als seus treballadors amb una jornada setmanal superior a 20 hores en mitjana anual i contracte laboral indefinit o eventual d'1 any (octubre/setembre), sempre que s'hagi superat el període probatori existent, els facilitarà 2 equips de roba a l'any (1 equip cada semestre), llevat del calçat d'AFE i d'aeròbic que serà un a l'any.

Els fixos discontinus de més de 20 hores en mitjana anual, la prestació de serveis del qual s'estengui en més d'un semestre, se'ls facilitarà un equip de roba a l'any, i a més d'aquest, se'ls facilitarà la meitat d'un altre equip de roba a excepció del calçat.

Al personal laboral indefinit amb menys de 20 hores setmanals, els fixos-discontinus no recollits en el paràgraf anterior, o els eventuais de menys d'un any, se

li facilitarà un equip de roba a l'any, a l'inici de la temporada (octubre) o en el seu defecte a l'inici del contracte.

Als treballadors eventuais contractats únicament per al període d'estiu (24 de juny-11 de setembre, se'ls facilitaràn 2 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'1 mes des de l'inici de la prestació de servei.

Per a la resta de personal, les penyores de treball es facilitaràn en les següents dates:

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

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

El personal que efectui treballs en l'exterior se'l proveirà de roba d'abric i impermeable.

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

Aquells treballadors que desenvolupin diferents activitats el seu equip de roba de treball i calçat vindran determinats per l'activitat de la principal ocupació.

Al personal ensenyant de AA i socorristes se'ls facilitarà, a més, un barnús o tovallola de bany cada 2 anys, a partir del seu ingrés en l'empresa.

Article 31

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 al sí del CSS o amb la representació dels treballadors en absència d'aquest. Per a això s'informarà el 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 seràn el de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de dades dels treballadors/as.

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

Als treballadors/as 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.

Article 32

Llei de prevenció de riscos laborals

Les empreses consultaran amb els representants dels treballadors i amb l'antelació deguda l'adopció de mesures relatives a la Llei 31/1995, de 8 de novembre. A l'efecte, es crearà el Comitè de seguretat i salut laboral, a la firma del Conveni. La composició i les normes de funcionament seràn les previstes en la mateixa Llei.

CAPÍTOL 6

Millores socials

Article 33

Premi per jubilació

El treballador que es jubili percebrà, per una única vegada, un premi de jubilació segons la següent taula:

Amb més de 10 anys d'antiguitat: 1 mensualitat
Amb més de 15 anys d'antiguitat: 2 mensualitats
Amb més de 20 anys d'antiguitat: 3 mensualitats
Amb més de 25 anys d'antiguitat: 4 mensualitats
En cas que el treballador no es jubili dins dels 3 mesos immediatament següents al compliment de l'edat reglamentària vigent per a la jubilació ordinària, perdrà el premi de jubilació aquí establert.

Article 34

Ajuda familiar

Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills discapacitats, en els termes que estableix la Seguretat Social, percebran en concepte d'ajuda familiar l'import mensual que figura a les taules que s'adjunten com a annex per cada fill discapacitat, per 15 pagues anuals.

Aquest concepte, se n'incrementarà anualment segons l'establert a l'article 16, per a la revisió.

CAPÍTOL 7

Règim disciplinari i codi de conducta laboral

Article 35

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 de treballadors i empresaris.

La direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors 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 al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors 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 a 30 dies després de la data de la seva ferma.

Article 36

Assetjament sexual

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 per l'art. 10.1, 14 i fonamentalment l'art. 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte: es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta del qual davant de les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi: En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en

condició d'ocupació, bé per accedir al mateix bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental: en aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i prou greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

El que afecta negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en sí mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball per actituds de connotació sexual, que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal - de naturalesa psicològica - i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Article 37

Persecució moral (mobbing)

La seva valoració sempre ha de ser objectiva per preservar el dret d'innocència del presumpte assetjador, però existeixen situacions en les que un conjunt de comportaments o actituds d'una o diverses persones contra altres en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, dirigides a causar un profund malestar psicològic i moral en l'afectat. El nom tècnic per a això és assetjament moral i també es pot donar en els dos sentits, del poderós al feble, del feble al poderós o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Les formes d'expressió més comunes són:

- 37.1 Accions contra la reputació o la dignitat
- 37.2 Accions contra l'exercici del seu treball
- 37.3 Manipulació de la comunicació o la informació
- 37.4 Accions de maldat o injustícia (iniquitat)

Article 38

Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en consideració a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

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 y quan 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 treball, supòsit en el que podrà ser considerada com a greu o molt greu.
2. Més de 3 faltes de puntualitat en un mes, o 2 quan el retard sigui superior a 15 minuts en cadascuna d'elles, durant l'esmentat període i sense causa justificada.
3. No comunicar, amb suficient antelació, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat que s'acrediti la impossibilitat d'efectuar l'esmentada comunicació.
4. Faltar al treball 2 dies al mes sense causa justificada.
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 al treballador ni per als seus companys o terceres persones.
7. Trobar-se al local de treball, llevat d'en els sectors de lliure accés públic, sense

autorització, fora de la jornada laboral, excepte durant la realització d'assemblees, i a excepció dels representants legals dels treballadors.

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Faltar 3 dies al treball durant 1 mes, sense causa que ho justifiqui.
 2. No atendre amb la diligència o atenció deguda en el treball encomanat, que pugui suposar un risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'empresa o terceres persones.
 3. La simulació de malaltia o accident.
 4. 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 al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
 5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador, o suposi un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys.
 6. Simular la presència d'un altre treballador, justificant la seva entrada o fitxant per ell.
 7. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i eines que el treballador tingui al seu càrrec, quan respongui a una actitud deliberada per part del treballador.
 8. L'assetjament sexual. S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició de caràcter sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat del subjecte que la rebí.
- Seràn circumstàncies determinants de la qualificació com a greu o molt greu d'aquesta falta específica, a més de la pròpia entitat de la conducta sancionada, la reiteració en aquesta i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.
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 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.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat, no justificades, comeses en un període de 2 mesos, o 20 durant 4 mesos.
2. Faltar al treball més de 5 dies al mes, sense causa o motiu que ho justifiqui.
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, 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 del treballador.
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.
7. La competència deslleial.
8. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.

9. L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
10. La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal del treball.
11. 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 al treballador, els seus companys o terceres persones.
12. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre i quan hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.

Article 39

Sancions

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

39.1 Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'1 dia d'ocupació i sou.

39.2 Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 2 a 15 dies.

39.3 Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

Article 40

Tramitació de l'expedient

Audiència a l'interessat en tots els supòsits. En el cas de faltes greus i molt greus, es donarà coneixement als delegats de personal i a delegats LOLS si n'hi hagués.

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 del caràcter d'assetjament moral o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte entre d'altres l'obertura d'expedient contradictori.

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'articularan les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals, o de no obrir expedient informatiu l'empresa passarà a ser copartícep.

L'empresa informarà a la representació dels treballadors 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 les averiguacions 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 dilucidar els fets esdevinguts.

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 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 d'altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.

Els treballadors que participin directament o indirectament en la Comissió de delictes tipificat en el Codi penal, com a assetjament sexual, i/o el moral, una vegada obert expedient i escoltades les parts, si com a conseqüència d'això es demostra que existeixen indicis de culpabilitat, serà causa d'acomiadament.

Article 41

Prescripció de les faltes

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les faltes greus als 20 dies i les faltes molt greus als 60 dies, a comptar des de la data en que l'em-

presa va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 8

Contractació, període probatori, rescissió del contracte i modificació de condicions laborals

Article 42

Període probatori

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

- Grup 1: 2 mesos
- Grup 2, 3 i 4: 1 mes
- Grup 5: 15 dies

Durant el període probatori el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponguin a la categoria 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 del període esmentat, per qualsevol de les parts, sense necessitat d'al·legar cap causa sobre això, amb la condició que es comuniqui per escrit.

La situació d'incapacitat temporal, que afecti el treballador durant el període probatori, interromprà el còmput del mateix, reprenent-se a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

Article 43

Preavis per cessació

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

- Grup 1: 1 mes
- Resta de grups: 15 dies

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

Article 44

Comissió de contractació

Es crea una Comissió de contractació encarregada d'adoptar les decisions que en aquesta matèria li siguin encomanades pel present Conveni o delegades per la Comissió paritària. La seva composició serà paritària i estarà integrada per 2 persones de cada representació.

Forma part de les funcions d'aquesta Comissió efectuar un examen previ dels pactes realitzats en matèria de contractació; es requerirà l'acord en la Comissió per considerar vàlids els acords adoptats que suposin una variació o concreció pràctica dels supòsits.

Article 45

Foment de la contractació indefinida i conversió de contractes de durada determinada

Les representacions dels treballadors i de les empreses acorden acollir-se als acords presents o futurs de foment de la contractació i/o conversió de contractes de durada determinada en indefinida, facultant a la Comissió de contractació a fer les adaptacions i aplicacions pertinents que puguin ser necessàries a aquest fi.

Article 46

Contractació

Totes les condicions econòmiques o d'una altra índole establertes al present Conveni han estat fixades en funció d'una prestació de serveis en jornada completa, per

aquesta raó els contractes de treball a temps parcial se'ls hi aplicaran en proporció a la jornada contractada.

Fixos discontinus: treballaran un mínim de 9 mesos a l'any, excepte el primer any d'incorporació, amb un còmput per a l'esmentat període de fins a 1.360 hores. Les hores seran objecte de distribució irregular segons les condicions establertes a l'article 23, i mensualment s'elaborarà un quadrant per a cada treballador.

Fixos a temps parcial: els contractes per a la realització d'una jornada setmanal de fins a 30,75 hores seran ampliables en un 30% d'hores complementàries, o si el contracte és de més de 30,75 hores seran ampliables amb hores complementàries fins a la jornada completa setmanal, previ acord amb el treballador. Les condicions mínimes de distribució de jornada seran les establertes a l'article 23.

Eventuals per circumstàncies de la producció: l'adaptació a les necessitats dels serveis, que es dona mitjançant la distribució horària i que pretén convertir el contracte fix en la norma d'aplicació general, no evita que de forma causal sigui necessària la utilització de la contractació eventual, que queda restringida a la modalitat de circumstàncies de la producció i per a necessitats d'una durada fins a de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. Per a durades superiors o repeticions en un l'altre any, s'utilitzaran exclusivament les modalitats abans esmentades.

Per als supòsits fixos a temps complet, d'obra i servei, de substitució, d'interinitat i formatius s'estarà al previst en la legislació laboral vigent.

Article 47

Treballadors fixos discontinus

El treballador fix discontinu serà cridat per ordre d'antiguitat en les empreses i dins de la mateixa categoria.

Quan el treballador sigui cridat a l'inici de la temporada, estarà obligat a incorporar-se, llevat que per l'horari i les seves necessitats personals no puguin fer-ho. Aquesta excepció es podrà aplicar una vegada per temporada. Si l'empresa el crida per segona vegada dins de la mateixa temporada i el treballador decideix no incorporar-se, el contracte quedarà extingit.

Article 48

Jubilació

Per afavorir el sosteniment i qualitat en l'ocupació, així com per facilitar la contractació de nous treballadors, s'estableixen les següents mesures de jubilació:

1. **Jubilació forçosa:** per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni s'estableix la jubilació forçosa i cessació en l'empresa en arribar a l'edat reglamentària vigent en cada moment per accedir a la situació protegida de jubilació, sempre que el treballador reuneixi el període mínim de carència exigint en el sistema de Seguretat Social per a causar dret a la pensió de jubilació. En el cas que el treballador afectat no acrediti el període indicat mínim de carència per causar dret a la pensió de jubilació, podran continuar a la seva vinculació i prestació de serveis en l'empresa pel temps necessari fins a aconseguir el període referit mínim de carència.

Com a excepció a la jubilació obligada forçosa i cessament en l'empresa en assolir l'edat reglamentària, s'estableix la possibilitat que el treballador que en aquesta data no acrediti el període de cotització efectiva i/o bonificada, requerida en cada moment per tenir dret a la pensió de jubilació com a mínim del 80% de la base reguladora pugui prorrogar la seva vinculació i prestació de serveis a l'empresa pel temps necessari per aconseguir el requerit període de cotització.

Per l'empresa es procedirà a la subscripció d'un contracte indefinit amb un altre treballador que figuri inscrit com a demandant d'ocupació o la conversió en indefinit amb un treballador que tingui contracte temporal amb l'empresa-en substitució del treballador que se li extingeixi el contracte per jubilació forçosa.

2. Jubilació parcial:

2.1. A l'empar de l'article 166.2º de la Llei de Seguretat Social i de l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors podran sol·licitar de l'empresa la jubilació

parcial amb la reducció de la jornada en el límit màxim legalment previst, 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.

2.2. La sol·licitud se li haurà de remetre a l'empresa amb una antelació mínima de 3 mesos a la data prevista de jubilació parcial. L'empresa estudiarà la sol·licitud amb la vista posada en la seva acceptació i, en tot cas, donarà resposta en el termini màxim de 30 dies.

2.3. El temps de la jornada que correspongui de treball s'acumularà per a la seva realització a jornada completa en els mesos immediatament següents a la jubilació parcial, això sense perjudici que el treballador i l'empresa arribin 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.

2.4. Fins que el treballador o treballadora jubilat parcialment accedeixi a la jubilació completa o com a màxim fins a que arribi a l'edat ordinària de jubilació, l'empresa haurà de mantenir un nou contracte de relleu en els termes establerts a l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 9

Adhesió a l'acord interprofessional de Catalunya

Article 49

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 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, subscrit per CCOO, UGT i Foment del treball nacional, així com a l'establert al reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Per tant, ambdues parts, en representació dels treballadors i les empreses, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que pugui sorgir.

CAPÍTOL 10

Subrogació

Article 50

Subrogació

Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació, la subrogació del personal de les empreses que se 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 publicació referida.

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

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

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 a una empresa amb el titular públic de les instal·lacions

esportives o el promotor d'activitats, soci-esportives, produint-se la substitució per qualsevol altra empresa, pels següents motius:

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

Per acabament parcial, és a dir, per el cessament o finalització 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 a aquell moment.

b) Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió per part del titular de les instal·lacions esportives o del promotor d'activitats soci-esportives, 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 a aquell moment.

2.- 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, els treballadors 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 soci-esportives, respectant aquesta els drets i obligacions que es gaudeixin en l'empresa subrogada.

Malgrat l'indicat al 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 els treballadors, els seus respectius representants legals o amb els sindicats amb representació al Sector per a negociar segons el que es disposa a l'Estatut dels treballadors, sempre que s'hagin acordat amb una antelació de cinc mesos a la data certa de subrogació del concessionari i s'hagi comunicat amb el mateix termini a la Comissió paritària, llevat que aquesta pugui tenir coneixement per la seva publicació en Butlletins Oficials. Així mateix es mantindran els terminis establerts als Convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre que respectin els continguts mínims regulats al present capítol.

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

a) Treballadors 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 quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, anteriorment a l'esmentat període de cinc mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b) Els treballadors 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 el treballador vingués realitzant al centre de treball afectat per la subrogació anteriorment als cinc últims mesos abans de la data d'acabament del contracte o concessió.

c) Treballadors 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 de IT, excedència, vacances, permisos, maternitat, suspensió legal del contracte o situacions anàlogues, sempre que es compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

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

3.- Treballadors que ostentïn càrrecs de representació, sigui unitària o sindical: donat que els representants dels treballadors i els delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball, en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en compte el següent:

a) Representants dels treballadors, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat elegits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball o designat per l'organització sindical que representen i es mantinguessin els mínims legals per al manteniment de la figura de delegat 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 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 disposat en matèria de representació sindical i de les decisions que sobre aquesta matèria determinin els Sindicats amb representació en l'empresa, de conformitat amb el disposat en la Llei orgànica de llibertat sindical.

4.- 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. Treballadors que hagin estat traslladats 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, els treballadors 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 cessació definitiva 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 treballadors i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i els treballadors autònoms encara que vinguessin prestant serveis directament i personalment en el centre o contrata en el qual es produís el canvi de contractista.

5.- tots els supòsits anteriorment contemplats, s'haurà d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, així com a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a la representació dels treballadors o, en el seu defecte als organismes provincials de les centrals sindicals signants del present Conveni, mitjançant el lliurament dels documents que es detallen en aquest article.

6.- 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 treballadors, puguin fer arribar a aquesta, així com les irregularitats que la pròpia Comissió paritària, pogués considerar.

El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comunicui al sortint el canvi de l'adjudicació de serveis.

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

7.- 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) Els treballadors 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) Els treballadors 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, llevat necessitats del servei, si bé la seva retribució serà abonada directament per l'empresa sortint llevat de 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 la liquidació si continua treballant per a l'empresa.

8.- L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador continuï vinculat a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En tal cas es procedirà així conforme determina l'apartat anterior.

9.- 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, l'esmentada 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 l'acabament del període de suspensió, els esmentats treballadors tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués l'activitat a una altra empresa.

10.- Documents a facilitar per l'empresa sortint a l'entrant:

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.

Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels quatre últims mesos.

Relació de personal en la que s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els quatre mesos anteriors junt amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si el treballador és representant sindical, percepcions anuals del treballador per tots els conceptes i data de gaudi de les seves vacances.

Part de IT i/o confirmació del mateix.

Dies pendents de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest Conveni al moment de produir-se la subrogació.

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat el sortint.

CAPÍTOL 11

Clàusula de desvinculació

Article 51

Inaplicació dels increments salarials de Conveni en les empreses amb pèrdues

Donant compliment a l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors i seguint els criteris reflectits en el 2 Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, es podran modificar les següents matèries d'aquest conveni per les empreses adscrites

a aquest, sempre que ho justifiquin de manera suficient i segons el procediment establert en aquest article.

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

- a) Jornada de Treball
- b) Horari i la distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'art. 39 d'aquesta llei
- g) 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 dels treballadors / es en l'empresa que serà com a màxim de 15 dies de durada, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes o motius que justifiquin l'esmentada inaplicació.

Per això l'empresa facilitarà a la RLT tota la documentació legal 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, conjuntament amb la documentació legal pertinent.

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

En les empreses que no disposin de RLT a la mateixa, assumiran la representació dels treballadors / es els sindicats majoritaris signants d'aquest conveni o, a elecció dels treballadors afectats, una Comissió elegida democràticament per aquests d'acord amb la legislació vigent.

En cas d'acord en el sí de l'empresa, ambdues parts notificaran l'Acord en el termini de cinc dies hàbils a la Comissió paritària del Conveni i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord, un cop finalitzat el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan aquesta no arribi a acord en el sí de la mateixa, les parts acudirán al TLC primerament en conciliació i mediació, i de no arribar a un acord s'ha de fer un arbitratge que solucioni la controvèrsia. L'àrbitre serà elegit de mutu acord per ambdues parts.

Mentres duri tot aquest procés, no es farà efectiva la inaplicació pretesa.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, hauran de concretar les noves condicions a aplicar als treballadors / es de l'empresa, i la vigència de l'esmentada inaplicació mai podrà ser superior al temps de vigència d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 12

Drets sindicals

Article 52

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 dels treballadors, tenint en compte el següent:

52.1 Que existeixi acord entre els representants d'un mateix col·legi electoral i candidatura.

52.2 Que en qualsevol cas es facilitarà l'acumulació per a l'assistència a cursos de formació sindical.

CAPÍTOL 13

Compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats

Article 53

Pla per promoure la igualtat d'oportunitats

Les representacions tant sindicals com empresarials estan interessades en desenvolupar mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Això suposa un esforç dirigit a corregir les possibles situacions de desigualtat que de fet puguin donar-se per qualsevol causa i en particular per raó de gènere. El punt de partida serà tant l'ordenació jurídica en el seu conjunt com les normes de clar caràcter no discriminatori que s'estableixen, com normes d'acció positiva.

Per això, es fixen els següents objectius:

1. Reforçar el paper de les empreses en el seu compromís i avenç en el desenvolupament de polítiques d'igualtat.
2. Fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals, recolzant-se en un permanent recurs al diàleg social.

Per a la consecució d'aquests objectius s'acorda constituir una Comissió paritària per a la igualtat d'oportunitats. Estarà formada per quatre representants de cadascuna de les parts. La Comissió entendre de totes les consultes que es realitzin sobre les matèries esmentades, inclosa la metodologia i procediment per realitzar els plans d'igualtat. Es reunirà quantes vegades sigui requerida o, en el seu cas, amb una periodicitat semestral a fi d'avaluar l'aplicació, desenvolupament i evolució en el sí de les empreses dels plans i mesures d'igualtat.

Les empreses de més de 250 treballadors hauran d'aprovar un pla d'igualtat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Equiparació matrimonis i parelles de fet

Es reconeix els mateixos drets que als cònjuges en matrimoni, a les persones que no havent-se casat entre ells, convisquin en unió afectiva, estable i duradera, prèvia justificació d'aquests extrems mitjançant certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet, excepte en el permís de matrimoni. L'esmentada certificació podrà substituir-se, en aquelles poblacions on no hi hagi registre oficial, mitjançant acta notarial.

En el supòsit de conflictes d'interessos amb tercers, el reconeixement del dret que correspongui es realitzarà de conformitat amb la resolució que, de manera ferma, es dicti per l'autoritat administrativa o judicial competent, conforme a l'ordenació positiva vigent.

ANNEX 1

Taules salarials any 2012 i 2013

Grup	Salari anual	Plus hora nocturna	Plus dia nocturn	Plus diumenge	Plus hora festiu
Professional	art. 16	art. 18	art. 18	art. 19	art. 24
Grup 1	18734,56	1,49	11,93	5,76	10,05
Grup 2	16959,16	1,29	10,29	5,76	10,05
Grup 3	14592,16	1,09	8,68	5,76	10,05
Grup 4	14355,31	1,07	8,57	5,76	10,05
Grup 5	14000,11	1,04	8,30	5,76	10,05

Grup Professional	Hora extra ordinària art. 27	Hora extra festiva art. 27	Complement mes art 34 fill discap.	Complement mes substitutori calçat art.30
Grup 1	10,41	13,41	63,12	0
Grup 2	9,42	13,41	63,12	6,97
Grup 3	8,11	13,41	63,12	6,97
Grup 4	7,98	13,41	63,12	6,97
Grup 5	7,78	13,41	63,12	0

ANNEX 2

Taules salarials any 2014

Grup Professional	Salari anual art. 16	Plus hora nocturna art. 18	Plus dia nocturn art. 18	Plus diumenge art. 19	Plus hora festiu art. 24
Grup 1	18846,97	1,50	12,00	5,79	10,11
Grup 2	17060,91	1,30	10,40	5,79	10,11
Grup 3	14679,71	1,10	8,80	5,79	10,11
Grup 4	14441,44	1,08	8,46	5,79	10,11
Grup 5	14084,11	1,05	8,40	5,79	10,11

Grup Professional	Hora extra ordinària art. 27	Hora extra festiva art. 27	Complement mes art 34 fill discap.	Complement mes substitutori calçat art.30
Grup 1	10,47	13,49	63,50	0
Grup 2	9,48	13,49	63,50	7,01
Grup 3	8,16	13,49	63,50	7,01
Grup 4	8,03	13,49	63,50	7,01
Grup 5	7,83	13,49	63,50	0

PG-325149 (12.363.039)