

VIII Convenio colectivo de clubs de natación de Catalunya.

Resumen

VIGOR 2023-2025

Código de Conv. Núm. 79001305011995
(DOGC,08-08-2023)

RESUMEN

- 1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
- 2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario hora individual
 - 2.2. Tablas salariales 2025
 - 2.3. Tablas salariales 2024
 - 2.4. Tablas salariales 2023
 - 2.5. Horas extraordinarias
 - 2.6. Gratificación por permanencia
 - 2.7. Plus nocturnidad
 - 2.8. Paga especial
 - 2.9. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.10. Plus domingo
 - 2.11. Plus festivo
 - 2.12. Ropa de trabajo
- 3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2026 (DOGC, 25-11-2025)
 - 3.2. Incrementos retributivos
- 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Calendario laboral
 - 4.3. Descanso semanal y fiestas
 - 4.4. Vacaciones
 - 4.5. Jubilación
- 5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos retribuidos
 - 5.2. Permisos no retribuidos
 - 5.3. Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares
 - 5.4. Reducción de jornada por cura de menor o discapacidad
 - 5.5. Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo
 - 5.6. Excedencias por conciliación de la vida familiar
- 6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Dietas
 - 6.2. Plus de kilometraje
- 7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Características generales de los contratos y del personal
 - 7.2. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción
 - 7.3. Contrato por sustitución
 - 7.4. Contratos formativos
- 8. Periodos de prueba
- 9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
- 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
- 11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Complementos por Incapacidad Temporal
 - 11.2. Ayuda familiar
 - 11.3. Revisión médica
 - 11.4. Seguro de accidentes

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El Convenio regula las relaciones de trabajo de los clubes de natación de Cataluña con las personas trabajadoras.

1.2. Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat, aplicándose únicamente al personal que se encuentre en activo en los clubs.

Sus efectos económicos se remontarán, para el personal en activo a la fecha de su publicación, al 1 de enero de 2023, dando lugar al abono de las diferencias que correspondan por aplicación de las nuevas tablas salariales.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de la cláusula de revisión salarial aplicable a fecha 1/1/2026, prorrogándose por sucesivos períodos de una anualidad, si no existe denuncia expresa de cualquiera de las partes, durante los últimos 30 días de antelación a la fecha de finalización inicial del Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario hora individual

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

2.2. Tablas salariales 2025

Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17); PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF=Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacitado y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.458,20	12,26	21.873,06	15,76	13,82	17,69	19,34	110,55
Grupo 2	1.369,93	11,52	20.548,94	15,76	13,82	17,69	19,34	110,55
Grupo 3	1.188,83	10,00	17.832,45	15,76	13,82	17,69	19,34	110,55
Grupo 4	1.165,49	9,80	17.482,28	15,76	13,82	14,37	17,17	110,55
Grupo 5	1.141,04	9,59	17.115,63	15,76	13,82	14,37	17,17	110,55

Ticket calzado (artículo 22): 89,30€

2.3. Tablas salariales 2024

Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17); PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF=Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacitado y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.443,77	12,14	21.656,49	15,45	13,55	17,34	18,96	108,38
Grupo 2	1.343,07	11,29	20.146,02	15,45	13,55	17,34	18,96	108,38
Grupo 3	1.137,64	9,57	17.064,55	15,45	13,55	17,34	18,96	108,38
Grupo 4	1.115,30	9,38	16.729,45	15,45	13,55	14,09	16,83	108,38
Grupo 5	1.091,91	9,18	16.378,59	15,45	13,55	14,09	16,83	108,38

Ticket calzado (artículo 22): 87,55€

2.4. Tablas salariales 2023

Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17); PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF=Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacitado y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.415,46	11,93	21.231,85	15	13,16	16,84	18,41	105,23
Grupo 2	1.310,31	11,02	19.654,65	15	13,16	16,84	18,41	105,23
Grupo 3	1.083,46	9,11	16.251,95	15	13,16	16,84	18,41	105,23
Grupo 4	1.052,17	8,85	15.782,50	15	13,16	13,68	16,34	105,23
Grupo 5	1.030,10	8,66	15.451,50	15	13,16	13,68	16,34	105,23

Ticket calzado (artículo 22): 85 €

2.5. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

Dentro de las 80 horas extraordinarias anuales previstas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen 25 horas extraordinarias anuales de realización obligatoria por el personal, por necesidades organizativas o de servicio, perentorias o imprevistas.

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

2.6. Gratificación por permanencia

Se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia a todas aquellas personas trabajadoras que dispongan de una edad comprendida entre los 50 y 59 años y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, y que su contrato se extinga por cualquier causa a excepción de:

- Baja voluntaria, salvo que se produzca a consecuencia de una incapacidad permanente que suponga la extinción del contrato.
- Despido disciplinario, salvo que éste se declarase improcedente.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios vigentes en dicho momento, se abonará de una sola vez y se calculará de acuerdo con la siguiente escala:

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

2.7. Plus nocturnidad

El personal contratado para la realización de trabajos nocturnos por su propia naturaleza, no devengará el plus de nocturnidad conforme a la norma regulada por el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).

El personal que dé servicio, total o parcialmente, en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas; acreditará el derecho a percibir un plus de nocturnidad del 25% sobre el precio correspondiente a la hora ordinaria, según los grupos establecidos en el artículo 11 anterior.

Dicho plus se devengará por hora efectivamente trabajada en horario comprendido entre las 22 y las 6 horas.

El plus de nocturnidad establecido en este Convenio no podrá ser absorbido ni compensado con los complementos personales.

2.8. Paga especial

Se abonará una paga especial, de importe igual a 30 días de salario real, que se prorrateará en las doce mensualidades.

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

2.9. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, de importe igual a 30 días de salario real cada una de ellas, excluyendo la paga especial regulada en el artículo siguiente. Para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se realizará teniendo en consideración la media del año anterior de las percepciones por horas complementarias.

Los clubes podrán abonar las gratificaciones de forma prorrateada en doce mensualidades previo acuerdo individual con las personas trabajadoras.

En caso de que no se haya acordado el prorrateo, se abonarán, la de verano, antes del 30 de junio de cada año; y la de Navidad, antes del 15 de diciembre.

2.10. Plus domingo

Las personas trabajadoras que en su jornada diaria de trabajo, deban trabajar el domingo, cualquiera que sea su jornada de trabajo ese día, percibirán un plus domingo por el importe que figura en las tablas.

2.11. Plus festivo

En aquellos clubs en los que alguno de los 14 días festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, y el descanso ya esté compensado en otra fecha por no superar el número máximo de horas de trabajo previstas en el artículo 24, la persona trabajadora que preste servicios en alguno de estos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá un complemento llamado "plus festivo", cuyo valor por hora se refleja en las tablas salariales.

2.12. Ropa de trabajo

Con el fin de establecer unos criterios mínimos en los clubs de natación, se establece la siguiente definición de equipo de trabajo necesario para los trabajadores y trabajadoras de los mismos. No será obstáculo que, en atención a la tipología de instalaciones y servicios, se concrete con la representación legal de las personas trabajadoras otra tipología de ropa de trabajo adecuada a la realidad del mismo. En aquellos clubs en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la empresa designará a la persona responsable para llevar a cabo estas funciones.

En relación con la ropa de trabajo de los clubs de natación, se establecen los aspectos básicos siguiendo un criterio de imagen, identificación, seguridad, idoneidad y lógica corporativa sobre ropa del personal.

Se establecen tres tramos en el volumen de ropa a entregar o mantener a todas las personas trabajadoras que irán en función del volumen de horas contratadas (media anual) y siempre que se haya superado el período de prueba inicial.

Los clubs facilitarán a las personas trabajadoras que inicien su relación laboral el siguiente material:

Personal de mantenimiento y limpieza

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	3	4
Piezas manga larga	1	1	2
Pantalones cortos	1	2	2
Pantalones largos	1	1	2
Calzado	1	1	2
Botas de agua	1	1	1

* Las botas de agua se entregarán si son necesarias para desarrollar su tarea.

Personal de atención al cliente

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	1	1	2
Piezas manga Larga	1	1	2
Pantalón Largo	1	1	1
Sudadera	1	1	1

* Este material siempre dependerá de la política de vestimenta del club

Técnicos de natación y socorristas

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	2	3
Pantalón corto	1	1	2
Toalla	1	1	1
Gorro de baño	1	2	3
Bañadores	1	2	2
Chancletas	1	1	1

* Si es necesario para la realización de sus tareas se entregarán dos silbatos

* Para trabajos en el exterior en invierno se entregarán unos pantalones largos

Entrenadores y ayudantes

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	2	3
Pantalón corto	1	1	2
Mochila	1	1	1
Sudadera	1	1	2
Chancletas	1	1	1

Técnicos de actividades dirigidas (de agua y tierra)

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	2	3	4
Pantalones cortos/mallas	1	2	2
Sudadera	1	1	1
Ticket calzado	1	1	2

* Los técnicos que realicen actividades genéricas y también cycling tendrán 2 T.Calzado

Técnicos de sala de fitness

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Piezas manga corta	1	2	3
Pantalones cortos/mallas	1	2	2
Sudadera	1	1	1

Personal de estética, masaje o área termal

Material	Hasta a 10h	Entre 11h i 20h	Más de 20h
Batas	1	2	2
Piezas manga corta	1	1	2
Piezas manga larga	1	1	2
Calzado	1	1	1

Personal de dirección, administración y relaciones públicas y vigilancia

* Si el club exige uniformidad, la facilitará.

Al personal que desarrolle su labor en el exterior en épocas de invierno se le proporcionará un abrigo impermeable.

Al personal que desarrolle su labor en el exterior en épocas de verano se le proporcionará crema solar y gorras.

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

Debido a la diversidad de calzados empleados por los monitores de actividades físicas y personal de fitness, como compensación por el calzado, se les abonará mediante un tique calzado anual, por el importe establecido en el anexo 1.

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

La entrega de la ropa no será acumulable en caso de formar parte de dos grupos, salvo que exista un material específico vinculado a un departamento concreto que también irá directamente relacionado con la proporcionalidad de las horas de contrato de cada sección.

La ropa se renovará en función del deterioro de esta, cuando la persona trabajadora tenga una necesidad lo pedirá a su responsable que le hará entrega. Igualmente, en el mes de junio, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras se llevará a cabo una revisión de las necesidades de ropa de las personas trabajadoras por parte de los/las responsables/coordinadores. La durabilidad de la ropa seguirá un criterio lógico en función de su tipología, calidad y uso.

A las personas trabajadoras con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción contratados únicamente para el período de un trimestre, se les facilitará el equipamiento básico y necesario y un repuesto para desarrollar su trabajo

El personal que realice manipulación de productos tóxicos o realice trabajos de riesgo, se le dotará de los medios de protección adecuados, tal y como indica la normativa vigente.

Asimismo, se dotará a las personas trabajadoras de los equipos de protección individual necesarios para desarrollar su actividad de conformidad con la normativa aplicable.

La persona trabajadora estará obligada a llevar en todo momento la ropa de trabajo reglamentaria, y la empresa y las personas trabajadoras velarán por que ésta se lleve de forma adecuada (limpia y no deteriorada).

La empresa, adecuará un espacio para que el personal pueda cambiarse de ropa, donde haya aseo, armarios y ducha, salvo en los casos en que por imposibilidad del espacio no se pueda habilitar el mismo. En este último supuesto, se podrán utilizar los espacios comunes del club.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2026 (DOGC, 25-11-2025)

G=Grupo profesional; SM=salario mensual; HO=hora ordinaria; SA=salario anual; PD=Plus domingo (artículo 17); PHF=Plus hora festivo (artículo 18); HEO=Hora extraordinaria (artículo 28); HEF= Hora extra festiva (artículo 28); CM/FD-FM=Complemento mensual hijo discapacidad y familia monoparental (artículo 36).

G	SM	HO	SA	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD-FM
Grupo 1	1.487,36 €	12,51 €	22.310,52 €	16,08 €	14,10 €	18,04 €	19,73 €	112,76 €
Grupo 2	1.397,33 €	11,75 €	20.959,92 €	16,08 €	14,10 €	18,04 €	19,73 €	112,76 €
Grupo 3	1.212,61 €	10,20 €	18.189,10 €	16,08 €	14,10 €	18,04 €	19,73 €	112,76 €
Grupo 4	1.188,80 €	10,00 €	17.831,93 €	16,08 €	14,10 €	14,66 €	17,51 €	112,76 €
Grupo 5	1.163,86 €	9,78 €	17.457,94 €	16,08 €	14,10 €	14,66 €	17,51 €	112,76 €

Ticket calzado (artículo 22): 91.09 €

Cláusula de garantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) Mensual.

De conformidad con lo resuelto por la STS 292/2022 de 26/1/22, y la STS 2846/2025 de 5/6/25, la empresa garantiza que la retribución mensual bruta que perciba la persona trabajadora no será, en ningún caso, inferior al SMI mensual vigente en cada momento, conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

Esta garantía se mantendrá durante toda la vigencia de la relación laboral, adaptando, en su caso, las actualizaciones que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.

3.2. Incrementos retributivos

Para los años 2023, 2024 y 2025, con efectos de 1 de enero de cada año, el aumento de los salarios pactados será lo que se establece en la siguiente tabla:

Grupos	2023	2024	2025
Grupo 1	3,00%	2,00%	1,00%
Grupo 2	3,50%	2,50%	2,00%
Grupo 3	5,00%	5,00%	4,50%
Grupo 4	6,50%	6,00%	4,50%

Grupos	2023	2024	2025
Grupo 5	6,50%	6,00%	4,50%

Para el año 2026, con efectos 1 de enero, se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas salariales vigentes en 2025 sin que dicho incremento tenga efectos retroactivos. La Comisión Paritaria se reunirá durante el mes de diciembre de 2025 para la confección de las correspondientes tablas.

Los clubs dispondrán de un plazo de 3 meses a partir de la fecha de firma del Convenio colectivo para pagar los atrasos correspondientes del año 2023 salvo acuerdo entre los representantes de un club y los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, las personas trabajadoras que se designen, para ampliar el plazo anteriormente expuesto por necesidades económicas del club.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1784 horas de trabajo efectivos. Para la distribución de la jornada anual deberá respetarse en todos los casos los descansos semanales, festivos y períodos de vacaciones.

La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año la jornada de trabajo de conformidad con la normativa vigente.

Las posibles modificaciones de horario por aplicación de la distribución irregular de la jornada se tendrán que preavisar a la persona trabajadora con una antelación mínima de 5 días, tal y como establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

4.2. Calendario laboral

En los últimos dos meses de cada año natural, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, los clubes afectados por este Convenio elaborarán el calendario del año siguiente, que registrá para las personas trabajadoras del club, y que será expuesto en los centros de trabajo.

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

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

El club pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras sus necesidades de cobertura horaria para confeccionar los cuadros y la necesidad de cubrir horarios vacantes o de nueva creación. Para informar a las personas trabajadoras podrá utilizar los tabloneros de anuncios de cada centro, el correo electrónico, la página web del club o a través de cualquier otro medio que el club tenga a su alcance, garantizando la accesibilidad a todos los posibles interesados. Asimismo informará previamente a los representantes de las personas trabajadoras de los temas anteriores.

La persona trabajadora comunicará al club su preferencia o disposición para cubrir los horarios que desee, que siempre corresponderá a sitios de su propio grupo profesional.

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

4.3. Descanso semanal y fiestas

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal, de dos días ininterrumpidos.

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

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará a los clubes que tengan fijadas en las citadas fechas celebraciones de competiciones con carácter tradicional, o en aquellos que de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras, decidan celebrarlas o implantarlas.

4.4. Vacaciones

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

A efectos de la retribución, para el personal con contrato a tiempo parcial, el cálculo se realizará teniendo en consideración la media del año anterior de todas las percepciones recibidas, incluidas las horas complementarias.

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

El período de vacaciones lo establecerán los clubs, previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras, en función de las necesidades de cobertura de servicios, concediéndose su disfrute, preferentemente, entre los meses de mayo a octubre. El cómputo del inicio de

las vacaciones no podrá realizarse en festivo o día de descanso semanal de la persona trabajadora.

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

Si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarla, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

4.5. Jubilación

I. Jubilación parcial: en materia de jubilación parcial se estará a lo que se determine normativamente en cada momento

- Por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras podrán solicitar del club la jubilación parcial con la reducción de la jornada en los límites legalmente previstos, cuando reúnan los requisitos establecidos y, especialmente, el de la edad que no podrá ser inferior a la legalmente establecida en cada momento para acceder a esa situación.
- La solicitud debe remitirse al club con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial. El club estudiará su solicitud y dará respuesta en un plazo máximo de 30 días.
- El tiempo de la jornada de trabajo que corresponda se acumulará para su realización a jornada completa en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, sin perjuicio de que la persona trabajadora y el club lleguen a un acuerdo distinto respecto a la forma (a tiempo parcial o a tiempo completo) y fechas o períodos en los que deberá realizarse la prestación de servicios correspondientes a la jornada parcial.
- Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente acceda a la jubilación completa o como mínimo hasta que llegue a la edad ordinaria de jubilación el club deberá mantener un nuevo contrato de relevo según lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Jubilación por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

De conformidad con lo establecido en la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los Convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la empresa podrá extinguir el contrato por el cumplimiento por la persona trabajadora de edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en la modalidad contributiva.
- Que se contrate al menos un nuevo trabajador o trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo. Esta contratación podrá ser para cubrir el mismo puesto de trabajo que el ocupado por la persona trabajadora cuyo contrato se extingue, o bien para ocupar un puesto de trabajo distinto, ya sea del mismo grupo profesional o de distinto grupo profesional.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos retribuidos

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

- En los dos días de permiso por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se posibilitará que los días puedan ser tomados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al hecho causante.
- Se establece un permiso retribuido, de 24 horas de duración, a favor de todas las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, para asuntos propios. Para el personal con contrato de duración determinada, o contratos a tiempo parcial se aplicará la proporción que resulte de la duración de su contrato o jornada respectivamente.
El disfrute de dicho permiso deberá tener lugar, necesariamente, dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.
La persona trabajadora que desee utilizar dicho permiso deberá solicitarlo con una antelación mínima de tres días hábiles a la Dirección del centro, a fin de posibilitar su sustitución y no perjudicar a la organización del servicio.
Cuando el permiso retribuido para asuntos propios se utilice para visitas médicas de la propia persona trabajadora o de sus ascendientes o descendientes, será suficiente un preaviso mínimo de 24 horas.
Los clubs concederán el disfrute de este permiso siempre que las solicitudes, para las mismas fechas, no excedan de la siguiente escala:

- Hasta 25 personas trabajadoras en plantilla: 2 solicitudes, siempre y cuando se trate de personas trabajadoras de distintos departamentos/áreas.
- De 26 a 50 personas trabajadoras: 3 solicitudes con un máximo de una por área.
- De 51 personas trabajadoras en adelante: 8 solicitudes con un máximo de una por área.

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

En el supuesto de que al término de la relación laboral la persona trabajadora haya disfrutado de más horas de las que le correspondían, el club podrá deducir de la liquidación el valor económico de las mismas calculado a razón de la hora ordinaria.

- Las personas trabajadoras por el cuidado del lactante de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de suspensión del contrato por el cuidado del menor, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma

finalidad o acumular su disfrute en 14 días laborables a celebrar de forma interrumpida a continuación de la finalización del período de suspensión del contrato por el cuidado del menor.

La duración de estos permisos se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto o adopción múltiple de menores de 9 meses. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de cuidado del lactante corresponden a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. De este permiso podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 7 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.2. Permisos no retribuidos

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores podrán verse ampliados en función de las circunstancias concurrentes, cuando la persona trabajadora deba efectuar un desplazamiento, que le obligue a pernoctar.

Podrán ampliarse en un máximo de cinco días de permiso no retribuido, siendo potestad de la empresa su posible recuperación.

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

- Hasta 25 personas trabajadoras en plantilla: 2 solicitudes, siempre y cuando se trate de personas trabajadoras de distintos departamentos/áreas.
- De 26 a 50 trabajadores: 3 solicitudes.
- De 51 personas trabajadoras en adelante: 8 solicitudes.

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

5.3. Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no ejerza una actividad retribuida, podrán flexibilizar, hasta 1 hora de su horario habitual de entrada y de salida al trabajo, como alternativa a la reducción de jornada, siempre y cuando exista acuerdo previo con la empresa tanto en lo que se refiere al disfrute de esta flexibilidad horaria, como a su concreción.

5.4. Reducción de jornada por cura de menor o discapacidad

Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien deba tener cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave no pueda valerse por su cuenta, y que no ejerza actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

5.6. Excedencias por conciliación de la vida familiar

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

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un período máximo de un año, a una persona trabajadora que tenga que atender el cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre, en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Dietas

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

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

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

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

- Desayuno: 3,73€
- Almuerzo: 13,21€
- Cena: 10,16€

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

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

6.2. Plus de kilometraje

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

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Características generales de los contratos y del personal

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

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

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

- Fijos o indefinidos (personas trabajadoras que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).
- Fijos discontinuos (personas trabajadoras que prestan sus servicios para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados El contrato fijo discontinuo se podrá concertar para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.). El contrato fijo-discontinuo se podrá celebrar a tiempo parcial siempre que el período de actividad no supere como máximo los 10 meses.
- Temporales o de duración determinada (personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

Igualmente, podrá celebrarse cualquier otra modalidad de contrato de trabajo que se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

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

7.2. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Dadas las especiales características de este sector, los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, a pesar de tratarse de la actividad normal de empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores puede realizarse por una duración máxima de 6 meses.

En caso de que el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción se concierte por plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

Al término del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización establecida en cada momento por la legislación vigente.

7.3. Contrato por sustitución

Podrán suscribir contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En este supuesto, la prestación de servicios puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el adecuado ejercicio del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución se podrá concertar para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando esta reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente Convenio y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también suscrito para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni se pueda suscribir un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada esta duración máxima.

7.4. Contratos formativos

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, dentro de los tres años, o de cinco años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación cursados.
- b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género e interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos indicados anteriormente en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos indicados, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
Los títulos de grado, máster y doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de la práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior que se trate.
- d. No se podrá suscribir con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita a esta contratación.
- e. El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos para la realización de la práctica profesional suscritos con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a un mes para los contratos para la realización de la práctica profesional suscritos con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- f. La retribución del trabajador será del 75% del salario fijado en Convenio por el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones que se desarrollen, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo.
- g. El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, asignando tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- h. A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- i. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- j. Si al término del contrato la persona trabajadora continúa en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Contrato de formación en alternancia

Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos correspondientes en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato de formación en alternancia se regirá por las siguientes reglas, y en lo que no esté regulado de manera expresa por el Convenio se regirá por lo que se establece normativamente:

- a. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que tengan otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b. En caso de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato sólo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c. La actividad ejercida por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifiquen la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y Convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Ésta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para estas tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Este centro o entidad tendrá que garantizar, a la vez, la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y se podrá desarrollar al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención del título mencionado, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género e interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- f. f) Sólo podrá suscribirse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, se pueden formalizar contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del citado Catálogo, siempre que estos contratos respondan a diferentes actividades vinculadas al ciclo, plan o programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder del límite previsto anteriormente.
- g. El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el Convenio.
- h. No se podrán suscribir contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido ejercido con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- i. Las personas trabajadoras no pueden realizar horas complementarias ni realizar horas extraordinarias, salvo las debidas a fuerza mayor. Tampoco pueden realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
Excepcionalmente, se podrán realizar actividades laborales en los períodos mencionados cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no se puedan desarrollar en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- j. No se pueden establecer períodos de prueba en estos contratos.
- k. La retribución será del 60% el primer año y el 75% el segundo año de vigencia del contrato, respecto de la fijada en el Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desarrolladas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

8. Periodos de prueba

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

- Grupos 1 y 2: 3 meses
- Grupos 3 y 4: 2 meses
- Grupo 5: 1 mes

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

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

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se acredite la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeñas distracciones en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia de público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.

7. Falta de limpieza y aseo personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Se consideran faltas graves las siguientes:

La empresa comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras las faltas graves que se impongan.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
3. La inasistencia al trabajo durante dos días sin la debida autorización o causa justificada.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando el orden no suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros, o atente contra la legislación vigente. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina en el trabajo o se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Despiste importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, útiles o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa salvo que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido sanción o amonestación por escrito.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

La empresa comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras las faltas muy graves que se impongan.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los demás trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona dentro de la jornada laboral y/o dentro de las instalaciones sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de grave daño a la empresa o en sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez en la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes/as.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, útiles y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa como en los compañeros de trabajo o en cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes peleas con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as o a sus familiares.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta referida es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. La persecución psicológica o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de limpieza y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo intervenido sanción por escrito.

9.2. Sanciones

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

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

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

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

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

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

- Grupos 1 y 2: 2 meses
- Grupos 3 y 4: 1 mes
- Grupo 5: 15 días

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

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Complementos por Incapacidad Temporal

Las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente.

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

En caso de baja por enfermedad común sin hospitalización se complementará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el 10º día, sin que pueda excederse de la base máxima de cotización legalmente establecida.

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

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

11.2. Ayuda familiar

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as discapacitados/as, en los términos en los que lo entiende la Seguridad Social, percibirán, en concepto de ayuda familiar, la cantidad mensual que figura en el anexo, por hijo/a discapacidad/da, por quince pagas. Este beneficio debe abonarse a partir de la acreditación y notificación por parte de la persona trabajadora a la empresa de la situación de discapacidad de su hijo/a.

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

Esta misma ayuda, y en las mismas condiciones, lo recibirán las familias monoparentales. Este beneficio debe abonarse por parte de la empresa a partir de la notificación y la acreditación por parte de la persona trabajadora de la condición de familia monoparental según lo establecido normativamente.

11.3. Revisión médica

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

11.4. Seguro de accidentes

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

[Descargar pdf](#)

