

Reus, vint de juny de dos mil vint-i-quatre

REUNITS

D'una part el Conseller delegat de Reus Esport i Lleure SA, el Sr. Enrique Martín Domínguez amb DNI 39898101R i el Gerent apoderat de Reus Esport i Lleure SA, el Sr. Luis A. Rodríguez Merayo amb DNI 39683784K.

De l'altra part, els representats dels treballadors per aquesta negociació, el Sr. Jordi Garcia Vall amb DNI 35039576L, el Sr. Joan Solanas Bargalló amb DNI 39866997Q i el Sr. Joan Carles Frias Pujol amb DNI 39888483C, com a delegats de personal de Reus Esport i Lleure SA.

Reconeixent-se totes les parts capacitat legal suficient per aquesta acte,

MANIFESTEN I ACORDEN:

Un cop dutes a termes les negociacions entre les parts, s'ha arribat a un acord de millora del conveni col·lectiu de Reus Esport i Lleure SA que es començarà a aplicar de forma retroactiva a data 1 d'abril de 2024.

Aquest acord busca assimilar les condicions del personal de Reus Esport i Lleure SA amb les condicions del personal de l'Ajuntament de Reus.

Jordi Garcia Vall
N.I.F/A 35039576L
REUS ESPORT I LLEURE S.A.
Enrique Martín Domínguez
N.I.F/A 39898101R
Joan Solanas Bargalló
N.I.F/A 39866997Q
Joan Carles Frias Pujol
N.I.F/A 39888483C



TÍTOL PRELIMINAR

Disposicions generals

Article 1. Objecte i règim jurídic

El present acord de condicions de treball del personal treballador/a de Reus Esport i Lleure SA té per objecte la regulació de les condicions de treball del personal al servei de Reus Esport i Lleure SA.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Article 2. L'àmbit personal i vinculació

El present acord té per objecte regular les relacions laborals entre l'empresa Reus Esport i Lleure SA i el seu personal que hi presta els seus serveis amb contractació laboral directa, sigui quina sigui la seva categoria professional, amb excepció del personal d'alta direcció.

Article 3. L'àmbit territorial

L'acord serà d'aplicació en tots els centres de treball de REUS ESPORT I LLEURE SA.

CAPÍTOL I

Organització del treball, mobilitat, ingressos, cessaments i classificació professional

Article 4. Mobilitat funcional

Gratificació per la realització de tasques de grup o nivell superior:

- Quan per necessitats organitzatives o per l'absència sobtada de la persona responsable superior, el personal hagi de desenvolupar tasques superiors de forma puntual o eventual, aquest haurà de ser compensat econòmicament. Aquesta compensació econòmica serà la corresponent a la diferència de sou entre el lloc que ocupa la persona i el lloc que de forma puntual i temporal s'hagi ocupat.
- En tot cas, per la realització de tasques superiors es tindrà en compte el que dictamina la normativa de l'Estatut dels Treballadors.

- c) Aquest encomanament de responsabilitats es realitzarà mitjançant acte administratiu, previ informe de la persona responsable, amb el nomenament i la compensació econòmica, corresponent.
- d) En cas que la persona treballadora rebi una encomana de feina per desenvolupar tasques superiors de forma puntual o eventual, ho haurà de posar en coneixement del departament de Recursos Humans que farà l'estudi i seguiment d'aquesta situació. En cas que el treballador estigui efectivament duent a terme tasques de nivell superior, l'encomanament de responsabilitats es realitzarà mitjançant acte administratiu, amb el nomenament i la compensació econòmica amb efectes des de l'inici del desenvolupament de les tasques.

CAPÍTOL II

Jornada, descansos i vacances

Article 5. Jornada de treball i calendari laboral

La jornada de treball ordinària és de 37,5 hores de treball efectiu setmanals en còmput anual o, en tot cas, la que s'estableixi en el marc de legislació vigent, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu.

Aquest període està comprès entre l'1 de gener al 9 de juny i de l'11 de setembre al 31 de desembre.

Durant el període estival, la jornada de treball ordinària és de 35 hores setmanals. Aquest període està comprès entre el 10 de juny al 10 de setembre.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el nombre de dies de vacances, el nombre de dies festius entre setmana del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. Aquest resultat, multiplicat per la jornada diària establerta, ens donarà com a resultat la jornada anual efectiva.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern, etc), tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva

distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi, en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi calendari laboral.

Els horaris estan regulats en l'annex I que forma part de l'acord de millora del conveni col·lectiu de Reus Esport i Lleure SA.

D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es confeccionarà el calendari laboral dins del darrer trimestre de l'any. Aquest calendari s'exposarà per al coneixement dels seus/de les seves treballadors/es.

El calendari laboral es pactarà cada any en Comissió Negociadora.

En el transcurs de l'últim trimestre es confeccionarà el calendari laboral de l'any següent, que es comunicarà a tots/es els/les treballadors/res.

Pel que fa als ponts, els dies d'assumptes propis i vacances (entre el període de juny a agost) el percentatge mínim de plantilla per cobrir les necessitats del servei serà del 50%; per a la resta de l'any serà del 65% a excepció d'aquelles situacions que siguin justificades pel cap del servei.

Article 6. Dedicacions horàries

La jornada i l'horari de treball dels treballadors/es s'han de desenvolupar d'acord amb alguna de les modalitats següents:

a) Horari de jornada contínua: la modalitat d'aquest horari és la que es desenvolupa de manera habitual en torn de matí o tarda o nit, de dilluns a divendres.

b) Horari de jornada partida: És la jornada en la qual es presten serveis de dilluns a divendres en horari de matí i tarda.

c) Horari per torns: La modalitat horària per torns és la que es realitza de manera habitual i programada, de manera rotativa, en els torns de matí, tarda i nit, indistintament.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al/a la treballador/a inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

Verdú Garcia
Verdú Garcia
REUS ESPORT I LLEURE S.A. N.I.F. A-43544626
Verdú Garcia
Verdú Garcia
Verdú Garcia



Les modificacions horàries que hi pugui haver s'hauran de fer amb negociació prèvia als òrgans de representació sindical.

La jornada de treball i les diferents tipologies de dedicacions horàries que quedaran recollides a les fitxes dels llocs de treball i formaran part de tot el conjunt d'ítems a considerar al manual de valoració de llocs de treball.

Article 7. Flexibilitat horària d'entrada i sortida

Es reconeix amb caràcter general, excepte en aquells casos en què es pugui produir un perjudici en la prestació del servei, un marge de flexibilitat de mitja hora en l'entrada o en la sortida, que s'haurà de recuperar en el mateix dia, ampliable a una hora quan es tracti de conciliació familiar.

Aquest marge, però, no serà aplicable quan, per les circumstàncies especials del lloc de treball es requereixi la presència puntual del personal empleat.

S'han de garantir les necessitats del servei amb aplicació d'un protocol d'actuació; a petició de l'interessat, previ informe favorable del cap amb resolució de la gerència.

Article 8. Les gratificacions per serveis extraordinaris

Temps de descans:

- Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori de 2 hores si és diürna de dilluns a divendres no festius.
- Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre 2,5 hores en cas de que sigui festiva i/o nocturna.

El personal que disposi de condicions "ad personam" es mantindrà la compensació d'hores extres per temps de descans pactades.

Tindran la consideració de dies festius als efectes d'abonament d'hores extraordinàries els dies 24 i 31 de desembre.

Les dates per fer efectius els descansos compensatoris als que té dret el/la treballador/a seran escollides per aquest, previ acord amb el cap del servei al que estigui adscrit. Es podran acumular a dies festius o diumenges i a períodes de vacances.

Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

Article 9. El descans diari i interdiari

Tot el/la treballador/a que realitzi un mínim de 5 hores continuades de treball, gaudirà d'una pausa o descans en la jornada de treball de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu.

El/la treballador/a que realitzi un mínim de 4 hores continuades de treball, gaudirà d'una pausa o descans en la jornada de treball de 15 minuts diaris, computables com a treball efectiu.

El/la treballador/a que realitzi menys de 4 hores no tindrà cap pausa.

Article 10. Dies festius

1.El/la treballador/a gaudirà de 2 dies de festa per Setmana Santa establerts tots els dimecres i dijous de la Setmana Santa i tots els dimarts i dimecres de la setmana immediatament posterior a la Setmana Santa i quedaran assenyalats en el calendari laboral anual.

Cada treballador/a podrà demanar gaudir del torn de Setmana Santa en dies diferents als establerts, sempre que es faci dins del 1r semestre de l'any i siguin 2 dies consecutius. En aquest cas el gaudiment caldrà sol·licitar-se per escrit amb antelació mínima de quinze dies hàbils.

2.El torn de Nadal es determinarà cada any en funció del calendari laboral. Per tal de no haver de concretar aquest torn amb més d'1 any d'antelació i donat que les activitats i el volum de feina que comporten poden variar d'un any a l'altre.

El torn de Nadal s'establirà conjuntament entre l'Empresa i els Representants del Treballadors la primera setmana de novembre de l'any en curs, garantint sempre que el servei quedi degudament cobert.

Cada treballador/a podrà demanar gaudir del torn de Nadal en dies diferents als establerts, sempre que es faci dins el 2n semestre de l'any i siguin 2 dies consecutius. En aquest cas el gaudiment caldrà sol·licitar-se per escrit amb antelació mínima de quinze dies hàbils.

Handwritten signatures and notes in blue ink:
- Top signature: *Josep L. (24)*
- Middle signature: *Josep L. (24)*
- Bottom signature: *Josep L. (24)*
- Vertical text on the left: *REUS ESPORT I LLEURE S.A. N.I.F. A-43544626*



3. Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran com a festes d'empresa. Quan aquest dies coincideixin en diumenge, seran considerats festius recuperables.

4. Es reconeix el dret a reduir en 1 hora diària la jornada de treball a la finalització de la mateixa, durant els quatre laborables immediatament anteriors als festius de Sant Pere i Misericòrdia, el 29 de juny i el 25 de setembre.

Que les persones treballadores que, per les característiques del servei i pel fet de realitzar les seves tasques en torns rotatoris, no puguin gaudir de l'anterior dret per impossibilitar-ho el tipus de servei, gaudiran d'un dia de descans amb caràcter anual.

Aquest dia de descans, que vindrà a substituir el dret a la reducció de jornada prevista a l'anterior apartat, quedarà prefixada i determinada en el moment de confeccionar-se el seu calendari laboral.

Article 11. Les vacances

El/la treballador/a tindrà dret a gaudir de dies addicionals de vacances per antiguitat derivada dels serveis prestats en qualsevol administració pública d'acord amb la següent escala:

- 5 anys d'antiguitat, 1 dia.
- 10 anys d'antiguitat, 2 dies.
- 15 anys d'antiguitat, 3 dies.
- 20 anys d'antiguitat, 4 dies.

S'aplicaran de forma progressiva com s'indica a continuació:

- Any 2024: 2 dies
- Any 2025: 1 dia més (3 dies)
- Any 2026: 1 dia més (4 dies)

El règim de gaudir d'aquests dies addicionals de vacances per antiguitat serà establert amb caràcter general als paràgrafs anteriors, podent-se gaudir de manera individualitzada.

Les característiques i regim jurídic dels serveis prestats a efecte de la seva acreditació seran els que es prenen en consideració per al còmput d'antiguitat.

Es tindrà en compte l'antiguitat reconeguda en altres administracions.

Aquest dia addicional serà concedit de forma automàtica, un cop computat, fins a la finalització del contracte del personal amb RELLSA.

El dia addicional serà computat a començament de l'any natural on els anys de servei siguin completats.

El règim de gaudir aquests dies addicionals de vacances per antiguitat serà l'establert amb caràcter general amb els anteriors articles.

Les característiques i règim jurídic dels serveis prestats a efecte de la seva acreditació seran els que es prenen en consideració per al còmput d'antiguitat i perfeccionament de triennis.

Els dies de vacances, els dies addicionals de lliure disposició, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, els dies d'assumptes personals es podran acumular sempre que ho permetin les raons del servei.

Article 12. Els permisos retributius

Es disposarà al llarg de l'any d'un total de 4 dies d'absència per indisposició, motivada per malaltia o accident. No es podran acumular consecutivament més de 3 dies, si passats aquests dies no fos possible la incorporació per continua malalt, s'haurà d'agafar la baixa des del primer dia de l'absència.

S'aplicaran de forma progressiva com s'indica a continuació:

Any 2024: 2 dies

Any 2025: 1 dia més (3 dies)

Any 2026: 1 dia més (4 dies)

Article 13. Els permisos i llicències no retribuïdes

El permís parental de 8 setmanes es podrà gaudir de forma seguida o per diferents períodes fins que el menor compleixi 8 anys. S'haurà de donar un preavís de 5 dies.

CAPÍTOL III

Salut laboral i uniformitat

Article 14. Complement de baixes per malaltia o accident

1. S'estableix un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat laboral que sumat a la prestació del Règim General de la Seguretat Social arribi fins a un màxim del

cent per cent de les retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal.

- a) Contingències professionals: En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100% de les retribucions fixes periòdiques que es percebin en el mes anterior a aquell que va tenir lloc la incapacitat.
- b) Contingències comunes: En la situació d'incapacitat temporal derivada de situacions d'incapacitat temporal de contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100% de les retribucions fixes periòdiques que es percebin en el mes anterior a aquell que va tenir lloc la incapacitat.

CAPÍTOL IV Millors socials

Article 15. Beneficis en serveis i activitats de RELLSA.

Tot el personal en actiu d'estructura i a temps total i afectat pel present conveni, gaudirà dels següents beneficis:

- a) Descompte del 100% en els imports de la matrícula i de la quota mensual, en qualsevol tipus d'abonament del gimnàs, havent de satisfer només la quota de l'assegurança obligatòria.
- b) Als familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, se'ls aplicaran un descompte del 100% en la matrícula i d'un 50% en la quota mensual, per a cada tipus d'abonament del gimnàs.
- c) Descompte del 100% en el Passi de Temporada de les Piscines Municipals al personal empleat i als familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat.
- d) Entrades gratuïtes al Parc de Nadal de Reus pel personal empleat.

Article 16. Cobertura de danys materials i físics

Danys materials:

Si com a conseqüència d'una actuació durant la prestació del servei, el/la treballador/a pateix un accident o una agressió que suposi un dany per qualsevol equipament personal (ulleres, rellotge, telèfon, etc.), RELLSA es farà càrrec de la despesa que

comporta la reposició de l'objecte personal malmès, fins a un màxim de 520,19 €.

Danys físics:

En el cas de lesions físiques, produïdes als treballadors/es de RELLSA en l'exercici de les seves funcions, RELLSA, es farà càrrec de les indemnitzacions estipulades legalment:

- Sense necessitat que s'hagi decretat la insolvència de la persona agressora.
- Sense necessitat que s'hagi celebrat el judici.
- Sense que s'hagi dictat sentència condemnatòria contra la causant.

La indemnització a satisfer es calcularà en base, i per analogia, a la darrera resolució i les taules indemnitzatòries publicades per la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions (o ens que el substitueixi), sobre les indemnitzacions actualitzades del «sistema per a la valoració dels danys i perjudicis causats a les persones en accidents de circulació» de l'any en que la persona interessada obtingui l'alta mèdica o de la data dels fets, en el cas de no existir baixa mèdica.

Les indemnitzacions una vegada sol·licitades, per la persona interessat/da mitjançant instància dirigida a RRHH de RELLSA, s'han de fer efectives des d'un inici sense esperar sentència condemnatòria de les persones autores de les agressions i independentment de la solvència d'aquestes.

Les indemnitzacions en cas de dies de curació no impeditius romandran aplicades a la nòmina laboral el mes següent de la seva comunicació.

En la resta de casos, les indemnitzacions romandran aplicades a la nòmina del mes següent de la comunicació d'alta laboral.

Article 17. Reconeixement de serveis prestats

El/la treballador/a de RELLSA que accedeixi a una nova contractació laboral a l'empresa, li seran reconeguts pel que fa a l'antiguitat, els serveis prestats amb anterioritat al nou contracte laboral.

Aquest haurà de sol·licitar al departament de Recursos Humans, un cop hagi estat donat d'alta a RELLSA, el model de reconeixement de serveis prestats.

Article 18. Jubilació parcial

1. Tots aquells treballadors/res que compleixin amb el requisits legals establerts a la Llei General de la Seguretat Social podran passar a situació de jubilació parcial.

La persona interessada a jubilar-se parcialment haurà de presentar una sol·licitud abans de l'inici de l'últim trimestre de l'any anterior a aquell en què es vulgui jubilar parcialment.

2. La persona que es vulgui acollir a la jubilació parcial serà la responsable de fer les consultes de les condicions i possibilitats de prejubilació a l'INSS.
No obstant això, quan la persona interessada ho sol·liciti, el departament de Recursos Humans l'acompanyarà i orientarà en l'estudi i/o tramitació.
3. RELLSA estarà obligat a contractar una altra persona d'acord amb la legislació vigent.

Article 19. Desconnexió digital

De conformitat amb la LOPDGD, i l'Estatut dels treballadors, el treballador/a té dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar, i se subjectaran al que s'estableixi en la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, a l'acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Amb aquest objectiu, RELLSA, prèvia audiència i negociació amb les persones representants del personal, elaborarà una política interna dirigida al personal, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques; es pacta un termini per a ser elaborat i aprovat d'un any, a comptar des de l'aprovació del present conveni.

Entre d'altres aspectes, el text haurà de contemplar que:

- a) Es preservi el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància així com en el domicili de la persona empleada vinculada a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.
- b) Estableixi garanties addicionals dels drets i llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals de les persones treballadores i la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral.
- c) El dret del personal a no contestar al telèfon i a no respondre un e-mail o un missatge

fora del seu horari laboral.

- d) La intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seva disposició i davant l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades i garantia de drets digitals. En cap cas s'instal·laran sistemes de gravació de so i/o videovigilància en llocs destinats al descans del personal o d'altres com vestuaris, lavabos, menjadors i similars.

CAPÍTOL V Excedències i permisos

Article 20. Règim jurídic

1. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
2. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis a RELLSA per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
3. Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
4. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Article 21. Excedència voluntària

El/la treballador/a que tingui, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagi gaudit d'excedència durant els 2 anys anteriors, podrà sol·licitar per escrit una excedència voluntària, superior a un mes i amb un màxim de 5 anys.

- a) Excedència voluntària superior a 12 mesos:
El/la treballador/a amb un any de servei pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 12 mesos, ni superior a 5 anys, el temps que dura aquesta situació no es computa a cap efecte.

L'excèdència s'haurà de sol·licitar, com a mínim, amb un mes d'antelació a la data d'inici.

En el supòsit que es sol·liciti un període d'excèdència inferior al límit màxim de 5 anys, aquest podrà prorrogar-se anualment fins aquest límit.

L'excèdència sempre es considera atorgada sense dret a rebre cap retribució de l'empresa mentre aquesta duri.

Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés o pròrroga abans que se li acabi l'excèdència, se'l donarà de baixa definitiva a l'empresa. Si sol·licita el reingrés, que s'ha de sol·licitar amb un mes d'antelació a la data de finalització de l'excèdència, aquesta estarà condicionada al fet que existeixi una vacant a l'empresa de la mateixa categoria professional. Si no hi ha vacant a la categoria pròpia i sí a la inferior (dins del mateix

grup professional), l'excèdent pot optar per ocupar aquesta plaça, amb el salari que correspongui, fins que no es produeixi una vacant en la seva categoria.

El treballador que hagi gaudit d'una excèdència voluntària, per acollir-se a una nova situació d'excèdència de la mateixa naturalesa, ha de cobrir un nou període de carència de 4 anys de serveis efectius s l'empresa.

El treballador que gaudeixi d'excèdència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat.

b) Excèdència voluntària fins a 3 mesos:

Tanmateix el/la treballador/a amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any, tindrà dret a una excèdència voluntària no retribuïda que no computarà a efectes d'antiguitat, i tindrà una durada mínima d'un mes i màxima de tres mesos.

L'excèdència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació a la data d'inici.

Una vegada sol·licitada l'excèdència, no se'n podrà sol·licitar una altra fins passats 12 mesos. A la finalització del període d'aquesta excèdència, el/la treballador/a tindrà dret a la reincorporació automàtica del seu lloc de treball.

Per la concessió de les sol·licituds d'aquest tipus d'excèdència, l'empresa té la facultat de determinar la seva autorització en funció de les necessitats del servei.

Aquestes excèdències no s'autoritzen per a treballar per compte aliena en una altra empresa.

Article 22. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un/a fill/a menor de 3 anys

1. Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excedència el/la treballador/a afectat té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si el/la treballador/a afectat ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generats sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.

Article 23. L'excedència voluntària per tenir cura de familiars

1. Es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.
2. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
3. Durant tot el període d'excedència el/la treballador/a afectat té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generats sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.



Article 24. L'excedència voluntària per violència domèstica i de gènere

1. S'atorga a les persones víctimes de la violència de gènere o domèstica per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense que calgui haver un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència en aquesta.
2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.
3. Quan les actuacions judicials ho exigeixin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la persona que la sol·liciti tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.
5. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere o domèstica, RELLSA ha de notificar al/a la treballador/a afectat, amb un mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.


Article 25. Excedència forçosa

Tindran dret a passar a la situació d'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput a efectes d'antiguitat de tot el temps passat en aquesta situació, el personal empleat que exerceixi funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec que impossibiliti l'assistència al treball, i també el personal escollit per a càrrecs públics.

El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Article 26. Excedència per violència terrorista

1. Es concedeix al/a la treballador/a que hagi patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere.

- 
2. Aquesta excedència serà autoritzada i mantinguda en el temps en tant que resulti necessària per a la protecció i assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual es troba sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

Disposicions finals

Disposició final primera

Les condicions de treball que comporta aquest acord, quedaran integrades a les condicions laborals de les persones treballadors de la plantilla des del moment de la signatura del present acord.

És voluntat d'ambdues parts que aquest acord quedi incorporat i reconegut en el text del conveni col·lectiu de Reus Esport i Lleure SA i en futures negociacions, formarà part del conveni consolidat.

Disposició final segona

De produir-se una modificació de normes de rang superior que afectin el contingut d'aquest acord s'entendrà que prevaldran els nous preceptes d'aquest text, sense que sigui necessari introduir cap reforma expressa en aquest text.

Disposició final tercera

Com a dret supletori i per a tot allò no previst en aquest pacte, s'aplica el que estableix la norma vigent.

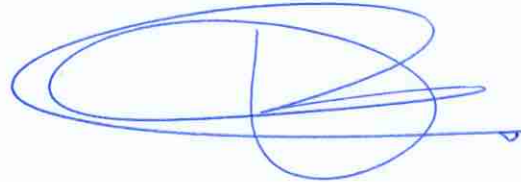
Documents Annexes a l'acord

- Annex I: Distribució de la jornada laboral

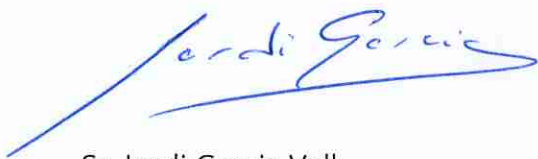




Sr. Enrique Martín Domínguez
Conseller delegat
Reus Esport i Lleure SA



Sr. Luis A. Rodríguez Merayo
Gerent apoderat
Reus Esport i Lleure SA

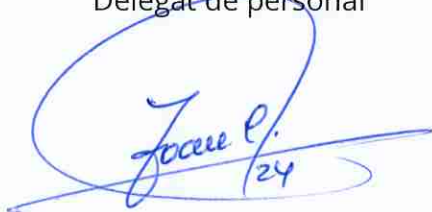


Sr. Jordi Garcia Vall
Delegat de personal



Sr. Joan Solanas Bargalló
Delegat de personal

Sr. Joan Carles Frías Pujol
Delegat de personal



ANNEX I

DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL A 37,5 HORES SETMANALS

Personal d'administració:

De dilluns a dijous de 8:00 hores a 14:15 hores

Divendres de 8:00 hores a 14.30 hores

Dues tardes setmanals de 16.00 a 19.00 hores

Personal de serveis tècnics:

De dilluns a divendres de 7:00 hores a 14:30 hores

Personal monitor de sala del gimnàs:

Horari de matí: de dilluns a divendres de 7:15 hores a 14:45 hores

Horari de tarda: de dilluns a divendres de 14:45 hores a 22:15 hores

Personal de consergeria:

De dilluns a divendres de 14:30 hores a 22:00 hores

DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL A 35 HORES SETMANALS

Personal d'administració:

De dilluns a divendres de 8:00 hores a 15:00 hores

Personal de serveis tècnics:

De dilluns a divendres de 7:00 hores a 14:00 hores

Personal monitor de sala del gimnàs:

Horari de matí: de dilluns a divendres de 7:00 hores a 14:00 hores

Horari de tarda: de dilluns a divendres de 15:00 hores a 22:00 hores

Personal de consergeria:

De dilluns a divendres de 15:00 hores a 22:00 hores



