

Dilluns, 11 de febrer de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 8 de gener de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Tennis de la Salut, per als anys 2012 i 2013 (Codi de conveni núm. 08013322012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Tennis de la Salut, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Tennis de la Salut, per als anys 2012 i 2013, (Codi de conveni núm. 08013322012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CLUB TENNIS DE LA SALUT PER ALS ANYS 2012 I 2013**Capítol 1. Àmbit d'aplicació****Article 1. Àmbit funcional**

El present Conveni col·lectiu obliga l'entitat Club Tennis de La Salut, (en endavant Club) i els treballadors/ores (en endavant treballadors) de la seva plantilla. Se n'exclouen els treballadors del servei de bar-restaurant, que es regiran pel Conveni d'hostaleria.

Article 2. Àmbit territorial

El present Conveni afecta tots els treballadors pertanyents al àmbit funcional de la empresa Club Tennis de la Salut, se n'exclouen els treballadors del servei de bar-restaurant, que es regiran pel Conveni d'hostaleria.

Article 3. Àmbit personal

Les condicions de treball aquí regulades afecten tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, excepte els que es trobin compresos en les excepcions de l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors. Se n'exclouen (entre d'altres):

Els càrrecs d'alta direcció, alt govern i consell.

El personal tècnic al qual s'encomani algun servei determinat, sense continuïtat en el treball ni subjecció a jornada, i que, per això, no figuri en la plantilla de l'empresa.

Els esportistes professionals, la relació dels quals s'ha de regir per la Llei de l'esport en vigor.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor a tots els efectes a partir de l'1 de gener de 2012 i la seva durada serà fins al 31 de desembre de 2013, independentment de la data de la seva publicació oficial.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Article 5. Denúncia

La denúncia del conveni per qualsevol de les parts haurà de fer-se amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del seu venciment. La denúncia haurà de comunicar-se per escrit a l'altra part amb el preavís abans indicat, així com a l'Autoritat Laboral.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, siguin quins siguin la seva naturalesa i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible, i les parts que les subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contreuen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en conjunt i en còmput anual, sense que per tant els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats de forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·li o invalidi algun dels pactes continguts en el present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat o bé si és necessària una total o parcial re negociació d'aquest Conveni. Si es dóna aquest supòsit les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb l'objectiu de resoldre el problema plantejat.

Article 7. Condicions més beneficioses

S'han de respectar com a drets adquirits ad personam les situacions personals que puguin existir en la data de signatura d'aquest Conveni que, computades en conjunt i còmput anual, resultin superiors a les establertes en aquest Conveni.

Aquesta garantia ad personam afecta només aquella diferència entre les condicions actuals, computades en conjunt i total anual, i les que s'estableixen en aquest Conveni, computades d'igual forma.

Article 8. Compensació. Absorció

1. Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de caràcter salarial, són compensables, en conjunt i còmput anual, amb les millores que qualsevol tipus que estigui satisfent l'empresa per imperatiu legal, conveni col·lectiu, laude, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de l'empresa o qualsevol altres causes.

2. Qualsevol variació en les disposicions generals futures sobre retribució només tindrà eficàcia pràctica, si, en conjunt global i còmput anual, sobrepassa el nivell d'aquest Conveni, igualment en global i còmput anual.

3. Excepcionalment en relació amb el conjunt del present article, els increments de les retribucions del Conveni per import igual al de l'IPC real de Catalunya en data 31 de desembre de cada any de la seva vigència, no són compensables ni absorbibles i constitueixen l'augment real garantit en el present Conveni.

Article 9. Concurrència de convenis

Els representants dels treballadors i empreses signants del present Conveni es comprometen, durant tot el seu període de vigència temporal, a no negociar altres pactes col·lectius de caràcter general.

Capítol 2. Organització de la feina

Article 10. Direcció i control de la feina

L'organització de la feina en cada una de les seccions i dependències de l'empresa és facultat exclusiva de la Direcció d'aquesta, que, en conseqüència, té el deure d'organitzar-la de forma que pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes (recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc.) fins al límit racional i científic que permetin els elements de què disposa i la necessària col·laboració del personal amb aquest objecte.

Les facultats de l'empresari són (entre d'altres):

- a) Qualificació de la feina, segons qualsevol dels sistemes internacionals admesos.
- b) L'exigència dels rendiments mínims o habituals.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

c) La determinació del sistema i mobiliari per obtenir uns rendiments superiors als habituals segons s'estimi aconsellable per les necessitats generals de l'empresa o específiques de determinat departament, secció, subsecció o lloc de treball.

És potestatiu l'establiment d'incentius totals o parcials, tant pel que fa al personal com a les tasques.

d) L'adjudicació de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball amb vista a l'obtenció d'un rendiment normal.

e) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura dels utilitatges.

f) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les necessitats de l'organització i de la producció, i s'ha de respectar la situació personal i el necessari període d'adaptació en aquells casos que ho requereixin.

El personal afectat per canvis d'organització de la feina o modificacions en les quantitats que cal meritjar per sistema d'incentius, ha de mantenir, durant 3 mesos com a mínim, la mitjana de retribució en aquell concepte als 3 mesos anteriors.

g) Qualsevol altra funció anàloga a les anteriors enumerades.

Les obligacions del representant de l'empresa són:

Establir sistemes de treball que puguin ser realitzats pels treballadors en jornada normal, en la mesura que sigui possible.

Posar en coneixement de la representació legal dels treballadors, amb la màxima antelació, el propòsit de modificar substancialment l'organització de la feina en les normes de valoració o sistemes de remuneració, i per a això aportar l'estudi amb les dades base per a la modificació proposada.

Limitar com a màxim a 10 setmanes l'experimentació de les noves normes o sistemes esmentats en l'apartat anterior.

En cas de disconformitat amb la modificació de l'organització de la feina, s'ha d'actuar d'acord amb els tràmits legals establerts en la legislació laboral vigent.

Article 11. Deures i drets del treballador

1. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'entitat en l'exercici regular de les seves facultats directives i ha d'executar totes les feines, operacions o activitats que se li ordenin, dins de la general comesa de la seva competència professional, com ara la cura i neteja dels estris, màquines i eines del seu lloc de treball i materials del soci que estiguin al seu càrrec durant la jornada de treball.

2. La prestació de la feina està determinada pel que s'estableix en el paràgraf anterior i normalment es limita a la feina corrent. No obstant això, temporalment i per necessitats urgents de prevenir mals o remeiar accidents o danys soferts, el treballador ha de perllongar la seva jornada de treball o realitzar altres feines diferents del que s'ha acordat, amb l'obligació per part de l'entitat d'indemnitzar-lo d'acord amb la normativa aplicable sobre això.

3. El treballador ha d'informar immediatament els seus caps directes dels entorpiments que observi en la realització de la seva feina, així com de les faltes o defectes que adverteixi en els estris, màquines, eines o instal·lacions relacionats amb el seu contingut, que, a la vegada, ha de mantenir en estat de funcionament i utilització en allò que depengui d'ell.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció de riscos i accidents, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els faciliti l'empresari, en compliment de la normativa reguladora corresponent.

5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regeixen la prestació de la feina, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació de l'entitat.

6. Obtenir, en compensació per la seva intervenció en el procés productiu, la remuneració pactada en jornada normal, mitjançant un rendiment habitual en les seves tasques.

7. Ser consultats, a través dels seus representants legals, de les decisions relatives a l'organització de la feina que suposin una modificació substancial de les condicions de treball, classificacions i categories professionals.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

8. A més dels drets i garanties atorgats per la legislació vigent, és facultat dels representants legals dels treballadors conèixer les tasques assignades als llocs de treball i la seva valoració i, en cas de disconformitat, formular davant les autoritats competents les reclamacions pertinents.

9. Els treballadors tenen dret que l'empresa els doti d'un local adequat per a períodes de menjar i descans que reuneixi les condicions que marca la Llei de prevenció de riscos laborals.

10. En casos constatats o de sospita raonable de desaparició de béns que afectin la producció o el patrimoni de l'empresa o el dels treballadors, aquella pot ordenar el registre dels armariets o efectes personals d'aquests; és necessària la presència d'un representant dels treballadors per procedir a l'esmentat registre.

11. El treballador està obligat a comunicar a l'empresa els canvis de domicili o residència, així com els canvis experimentats a la família que puguin afectar les assegurances socials obligatòries, les institucions de previsions o ajuda familiar i la retenció de l'IRPF.

Capítol 3. Classificació professional. Mobilitat funcional

Article 12. Definició dels nivells professionals

En aquest article es defineixen els nivells professionals que agrupen les diverses funcions i tasques que es realitzen a l'empresa, distribuïts en 2 nivells funcionals, que són:

- a) Personal que exerceix tasques no esportives.
- b) Personal que exerceix tasques esportives.

Els nivells professionals del personal que du a terme tasques no esportives són els següents:

Nivell 1: els treballadors pertanyents a aquest nivell planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i elaboren la política d'organització, la utilització eficaç dels recursos humans, el desenvolupament de la política financera i comercial i el control d'activitats, tot això seguint les instruccions emanades de la Junta Directiva del Club. En aquest nivell estarien inclosos, els caps administratius i els caps d'altres àrees.

Nivell 2: són aquells treballadors que, proveïts o no de poders i sota la dependència dels empleats de nivell 1, duen a terme la gestió d'àrees. A títol indicatiu s'inclourien en aquest nivell els encarregats de manteniment, l'encarregat de personal i l'oficial de primera administratiu.

Nivell 3: són aquells empleats que, sols o amb un reduït grup de col·laboradors, realitzen feines d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i comporten la seva responsabilitat. Entre ells s'inclou, a títol indicatiu, l'oficial de primera de manteniment.

Nivell 4: són aquells empleats que realitzen tasques de preparació, manteniment i condicionament de les pistes que exigeixen coneixement i experiència en el desenvolupament de la seva feina, que realitzen d'una manera autònoma sota la supervisió de l'encarregat o responsable general o l'oficial de primera. S'inclouen en aquest nivell els oficials de segona de manteniment, l'oficial de primera de control de pistes, l'oficial de segona administratiu i el sereno (nit).

Nivell 5: els treballadors inclosos en aquest nivell realitzen tasques, sota instruccions precises, que requereixen adequats coneixements professionals i la seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa. S'hi inclouen, a títol indicatiu, els treballadors que realitzen les funcions d'oficial de tercera de manteniment, personal vestuaris, vigilants, porters, auxiliar administratiu, recepcionista i telefonista.

Nivell 6: són aquells treballadors que realitzen tasques que consisteixen en operacions realitzades amb un mètode de treball precís i un alt grau de supervisió que exigeixen certs coneixements professionals i un breu període d'adaptació.

Entre aquests s'inclou, a títol indicatiu, el personal de neteja i els peons.

Els nivells professionals del personal que du a terme funcions esportives són els següents:

- Nivell 1: cap de l'àrea esportiva.
- Nivell 2: responsable de secció.
- Nivell 3: professor de tennis, professor esportiu i professor d'educació física.
- Nivell 4: entrenador de tennis i entrenador especialitzat en altres activitats esportives.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Nivell 5: monitor d'escola de tennis i monitor d'altres activitats esportives.

Nivell 6: ajudant de l'escola de tennis o d'altres activitats esportives.

Article 13. Mobilitat funcional

Els treballadors poden ser destinats a un altre lloc de la seva mateixa categoria o nivell professional quan les necessitats d'organització de la producció així ho demanin, incloent-hi altres instal·lacions o clubs vinculats dins l'àmbit de Barcelona o en un radi màxim de 10 km.

Feines de categoria superior.

En cas de necessitat, l'empresa pot destinar els treballadors a realitzar feines de categoria superior, els quals tenen dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament desenvolupin i es reintegren al seu anterior lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Si aquest canvi té una durada superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos en un període de 2 anys, el treballador tindrà dret a reclamar la consolidació de la categoria superior, llevat en els casos de substitució de treballadors amb llicències, excedències, baixes per malaltia comuna, accidents de treball i altres que necessàriament comportin reserva del lloc de treball, cas en el qual s'ha de perllongar mentre subsisteixin les circumstàncies que l'han motivat.

Quan un treballador realitzi feines de categoria o nivell superior durant més de 6 mesos sense concórrer els supòsits a què es refereix l'apartat anterior, consolida la categoria superior, sempre que existeixi torn d'ascens a aquesta categoria lliure de designació de l'empresa.

Feina de nivell inferior.

Per necessitats justificades, es pot destinar un treballador a feines d'inferior nivell, amb la conservació de la retribució corresponent a la seva categoria o nivell professional.

Així mateix han d'evitar les empreses que es reiteri, en la mesura que sigui possible, la realització d'aquestes feines per un mateix treballador.

L'empresari haurà de comunicar aquestes situacions als representants dels treballadors.

Capítol 4. Contractació, ascensos i cessaments

Article 14. Ascensos i promocions

Els ascensos, dins del sistema de classificació professional dels treballadors, a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o especial confiança són de lliure designació per part de l'empresa.

Article 15. Període de prova

Es pot concertar un període de prova, que en cap cas no pot excedir els 2 mesos per als tècnics titulats i els 30 dies per a la resta de personal.

Durant el període de prova el treballador té els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que exerceixi, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que pot produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte ha de produir plens efectes, i es computa el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'empresa. La situació d'incapacitat laboral transitòria, o qualsevol altra que representi suspensió del contracte, que afecti el treballador durant un període de prova, només s'interromp si ho pacten ambdues parts per escrit.

Article 16. Preavis de cessament

Els treballadors que es proposin cessar en el servei de l'empresa han de comunicar-ho a l'empresa, sigui quina sigui la seva categoria professional o la modalitat del contracte existent, (excepte quan siguin dins del període de prova o venciment del contracte) amb una antelació mínima de:

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Per als nivells 1, 2: 1 mes.

Per als nivells 3, 4, 5 i 6: 15 dies.

La falta d'aquest preavis (que ha de ser comunicat per escrit a l'empresa i aquesta ha de justificar recepció de la comunicació) ha de determinar una sanció econòmica per al treballador consistent en una detracció en la liquidació que se li ha de practicar per aquest cessament, sense excloure'n cap concepte, de l'import d'1 dia de salari per cada dia d'endarreriment en el preavis. La valoració d'aquest dia s'ha d'efectuar dividint el total del salari anual brut per la jornada de treball anual.

Els dies en tot cas s'entenen naturals.

Article 17. Contractació temporal

Els treballadors contractats per temps determinat tenen els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, llevat de les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del seu contracte.

Capítol 5. Jornada

Article 18. Jornada laboral

La jornada laboral és de 40 hores setmanals, distribuïdes segons el calendari de l'empresa, que respectarà el contingut del contracte del treballador.

Article 19. Distribució de la jornada

L'empresa ha de negociar amb els representats dels treballadors i ha d'elaborar el calendari anual de jornada, horaris i torns abans d'iniciar-se l'any, i ha de respectar les característiques de l'activitat que es desenvolupa, que comporta la necessitat que el centre de treball romangui obert tots els dies de l'any, excepte el Divendres Sant i el 25 de desembre.

Els dies 24 i 31 de desembre la jornada laboral dels treballadors finalitzarà a les 20 hores. El dia 1 de gener la jornada laboral tindrà el seu inici a partir de les 10 hores.

Tot treballador té dret a un descans setmanal ininterromput d'almenys 1 dia i mig natural, que com a regla general comprendrà un dia sencer, o bé la tarda del dia immediatament anterior, o bé el matí del dia immediatament posterior.

El descans setmanal com a mínim comprendrà un diumenge de cada 5.

S'ha de respectar, en tot cas, el període de descans mínim ininterromput entre jornades legalment establert, que és de 12 hores.

El temps per esmorzar serà com a màxim de 20 minuts.

En el cas que la jornada superi les 9 hores, el treballador té dret a 1 hora de descans per menjar i l'import del menjar ha d'anar a càrrec de l'empresa.

Article 20. Festius i hores extraordinàries

1. Les hores extraordinàries es retribuïran amb un increment del 50% sobre el càlcul de l'hora ordinària, i les hores dels dies festius del calendari oficial (excepte diumenges) que s'acordi treballar es retribuïran amb un increment del 100% sobre la base de càlcul que es fa servir per a l'abonament de les hores extraordinàries normals.

2. Hores extraordinàries: les hores extraordinàries que resulti necessari realitzar per reparar o prevenir sinistres i altres danys extraordinaris i urgents són d'imperativa realització per part dels treballadors designats a aquest efecte. Les que siguin degudes a altres causes, com ara, bàsicament, l'acumulació de tasques, són de lliure acceptació per part del treballador.

Aquestes hores extraordinàries es consideraran en funció de:

- Hores extraordinàries normals: cada una de les hores realitzades de dilluns a dissabte.
- Hores extraordinàries festives: cada una de les hores extraordinàries realitzades en diumenges i festius.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

3. A proposta del treballador, si l'empresa accepta, es pot acordar que aquestes hores es compensin amb temps de descans en las dates que el treballador demani, a raó de:

- Hora extraordinària normal: serà compensada amb 1 hora i 30 minuts de descans cada hora treballada.
- Hora extraordinària festiva: serà compensada amb 2 hores i 30 minuts de descans cada hora treballada.

Es compensin econòmicament o amb temps de descans, es computarà 1 hora més pel temps de desplaçament quan no siguin hores extraordinàries de continuació de la jornada ordinària i siguin fora de l'horari habitual del treballador i aquest no es trobi en el centre de treball, i el temps mínim a computar és de 3 hores.

Capítol 6. Retribucions

Article 21. Característiques de la retribució i increment de retribucions

La retribució del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni està constituïda pel salari base i els seus complementos. El salari base és el component salarial que retribueix la jornada normal completa establerta, que per a l'any 2012 es correspon, en l'annex 1 que figura en aquest Conveni. Es respectaran les condicions pactades fins a la data de la firma d'aquest Conveni.

Per a l'any 2012 no s'estableix cap increment.

Per a l'any 2013 s'estableix un increment per a tots els conceptes econòmics del Conveni, amb efectes des de l'1 de gener, de l'any, consistent en un 0,00%.

Article 22. Antiguitat

Els treballadors contractats a partir de l'1 de gener de 2005, percebran quadriennis a raó del 5% del salari base pactat en l'annex 1, com a màxim el 15% (3 quadriennis).

Els treballadors amb contracte laboral fins al dia 31 de desembre de 2004, percebran la seva antiguitat, a raó de quadriennis a raó del 10% del salari base fixat per a cada categoria en l'annex 1.

L'acumulació dels increments per antiguitat en cap cas no pot superar el 60% als 25 o més anys. Aquest percentatge s'ha de calcular sobre el salari base.

Article 23. Complement de nocturnitat

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 i les 6.00 hores. El personal que realitzi la jornada nocturna percebrà un complement de nocturnitat per hora o dia treballat consistent en un 25% del salari base.

Els menors de 18 anys no podran realitzar la jornada nocturna. Tampoc no es podran realitzar hores extraordinàries dins d'aquesta jornada.

Article 24. Plus de transport

Tot treballador té dret a percebre mes a mes la quantitat equivalent a l'import del preu del transport públic existent entre el centre de treball i el seu domicili, d'anada i tornada. S'acorda que la quantitat a abonar, com a màxim, consisteixi en l'import de la T-Mes de l'any en curs.

Article 25. Treballs a temps parcial

Les retribucions a què fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de jornada a temps parcial ha de percebre les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent a la seva categoria professional.

Article 26. Pagament de salaris

El pagament de salaris s'ha d'efectuar abans del últim dia laborable de mes en curs.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Article 27. Complement en cas d'incapacitat transitòria

En cas de malaltia comuna i/o accident no laboral, l'empresa ha de complementar des del primer dia la prestació econòmica fins al 100% del salari real.

Article 28. Complement per accident laboral

En cas d'accident de treball, l'empresa ha de complementar des del primer dia la prestació econòmica fins al 100% del salari real durant el temps que duri la incapacitat per accident de treball.

Article 29. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries anuals d'un import igual a 30 dies de salari base i antiguitat. S'abonarà la d'estiu el dia 15 de juny de cada any i la de Nadal, el dia 15 de desembre.

S'abonarà una gratificació especial d'un import igual a 30 dies de salari base i antiguitat, que es farà efectiva en 2 meitats: la primera meitat, el 15 de març, i la segona meitat, el 15 de setembre.

Capítol 7. Vacances, llicències i permisos

Article 30. Vacances

Les vacances anuals tenen una durada no inferior a 30 dies naturals i s'inicien el dia següent del de descans setmanal al qual tingui dret el treballador. S'estableix com a període de vacances el comprès entre els mesos d'abril a setembre.

L'empresa ha d'elaborar el pla de torns de vacances per al seu gaudi, que ha de ser conegut pels treballadors amb una antelació mínima de 3 mesos.

Si el treballador causa qualsevol tipus de baixa d'incapacitat transitòria abans de qualsevol permís retribuït, aquest pot gaudir del permís el dia següent al de l'alta facultativa.

Les situacions de d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o l'alletament natural o el període de suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat coincidents amb les vacances, gaudiran d'aquestes segons l'establert a l'Estatut dels treballadors.

Article 31. Permisos retribuïts

Els treballadors, previ avís i amb justificació, poden absentar-se de la feina, amb dret a la remuneració reflectida per a cada nivell professional a l'annex 1, per algun dels motius i temps següents:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies naturals en cas de naixement d'un fill/a i per malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província, el termini és de 4 dies.
- c) 1 dia per trasllat de domicili. Si el trasllat es realitza fora de la ciutat d'origen, 2 dies.
- d) Els treballadors gaudiran de 3 dies de permís retribuït sense justificació. El gaudi d'aquest dia no pot coincidir amb el període de vacances assenyalat com a preferent llevat que, a sol·licitud del treballador, l'empresa ho permeti. Els treballadors hauran de sol·licitar aquest permís, con a mínim, amb una setmana d'antelació al seu gaudi.
- e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènr-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- f) Alletament, segons l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

g) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball, previ avís a l'empresari.

h) El temps indispensable per a la realització d'exàmens, prèvia justificació d'aquests a l'empresa, quan el treballador cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional.

i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

j) tots els treballadors disposaran de un permís de 10 hores al any per les visites al metge del propi treballador o dels seus ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat.

Article 32. Festivitats

El Divendres Sant i el 25 de desembre són festius a tots els efectes.

Als treballadors a qui el dia de descans setmanal no coincideixi amb diumenge i el dia de descans coincideixi amb un dels 14 dies festius oficials, amb independència que treballin aquest segons el règim de l'article 21 o gaudeixin de festiu, l'empresa estarà obligada a donar-los descans el dia posterior.

Article 33. Formació professional

En cas que l'empresa, per si mateixa o per mitjà de tercers, organitzi cursos de formació professional i aquests tinguin lloc dins de la jornada de treball ordinària, el treballador a qui es demani ha d'assistir-hi obligatòriament i ha d'aprofitar tant com pugui els ensenyaments que li imparteixin.

Article 34. Drets sindicals

Cal atènyer-se al que es disposi en la llei i, en especial, l'Estatut dels treballadors, article 64 (competències) i article 68 (garanties), i la LOLS.

Acumulació d'hores sindicals.

Els delegats o membres de Comitè pertanyents a un mateix centre de treball i sindicat poden efectuar acumulació d'hores sindicals i han d'efectuar, per mitjà d'escrit dirigit a la Direcció de l'empresa, la comunicació de qui acumula i quantes hores acumula així com el període de temps.

El crèdit horari mensual dels representats dels treballadors és de 16 hores.

Capítol 8. Codi de conducta

Article 35. Classificació de les faltes

Les faltes comeses han de ser sancionades i es classifiquen, atenent la seva importància o transcendència, en lleus, greus o molt greus.

a) Faltes lleus. Tenen la consideració de faltes lleus:

1. La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida, fins a 3 ocasions en el període d'1 mes.
2. La inassistència injustificada d'1 dia a la feina en el període d'1 mes.
3. No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins de les 24 hores següents, la inassistència justificada a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut realitzar.
4. Totes aquelles faltes que suposin incompliment d'ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les funcions i que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o coses.
5. La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

6. Petites descures en la conservació del material a càrrec que produeixin deterioració lleu d'aquest.
7. No atendre el públic amb la deguda diligència, quan aquesta atenció sigui pròpia dels deures laborals.
8. Les discussions sobre assumptes aliens a la feina durant la jornada, que produeixin alteracions en el servei encomanat.
9. No comunicar al cap immediat els defectes de material o la necessitat d'aquest per seguir treballant, sempre que no se'n derivi un trastorn greu.
10. La no-utilització de la roba de feina.

b) Faltes greus. Tenen la consideració de faltes greus:

1. La inpuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.
2. Faltar injustificadament 2 dies a la feina durant el període de 3 mesos.
3. La desobediència de les ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o coses.
4. La reincidència o reiteració de més de 3 faltes lleus en el termini de 3 mesos.
5. Els endarreriments en el compliment de les ordres donades o serveis encomanats quan es causi un perjudici greu a l'empresa i se sigui culpable d'aquests.
6. No donar avís immediatament dels desperfectes i anormalitats observades en la maquinària, materials i obres a càrrec quan se'n derivi un perjudici per a l'empresa.
7. La inutilització, deteriorament o pèrdua de materials, peces, maquinària, eines, estris i mobiliari per imprudència imputable al treballador.
8. L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps, si a conseqüència d'això s'ocasiona un perjudici considerable a l'empresa o als companys de feina o es posa en perill la seguretat o si és causa d'accident.
9. La continuada i habitual falta de netedat que produeixi la queixa justificada dels companys de treball o dels socis del Club.

c) Faltes molt greus. Tenen la consideració de faltes molt greus:

1. La inpuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida de la feina en més de 6 ocasions durant el període d'1 mes o més de 20 en 1 any.
2. S'entén que existeix infracció laboral quan, mentre es trobi de baixa, el treballador faci feines de qualsevol classe per compte propi o d'altri.
3. El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.
4. Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i la desconsideració als superiors, subordinats o els seus familiars, així com als companys de feina, socis i familiars dels socis del Club.
5. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de 6 mesos i hagin estat objecte de sanció.
6. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori.
7. Destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, productes, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

8. Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada de treball.
 9. L'embriaguesa o toxicomania habitual si repercuteix negativament a la feina.
 10. L'assetjament sexual, psicològic i moral.
 11. La participació directa, dins de la jornada laboral, en la comissió de delictes definits en el Codi penal.
 12. La discriminació per raons d'edat, ideologia, sexe, religió o raça.
 13. La desobediència de les ordres o mandats dels superiors en qualsevol matèria de treball si implica un perjudici notori per a l'empresa o els seus companys de feina, llevat que sigui deguda a abús d'autoritat.
 14. Abús d'autoritat. Consisteix en l'actuació arbitrària d'un superior en perjudici d'un inferior que comporti la transgressió d'un precepte legal.
- d) L'abús d'autoritat dóna lloc a l'inici de l'oportú expedient, que ha d'instruir, prèvia comunicació a l'empresa, la representació dels treballadors, si aquesta entén que existeixen motius per a això. Si no s'inicia l'expedient en el termini de 15 dies, la representació legal dels treballadors pot informar dels fets la Direcció Provincial de Treball, que ha d'ordenar, si escau, el que correspongui dins de les seves competències.

Article 36. Sancions

Les sancions que pot imposar en cada cas segons les faltes comeses són les següents:

a) Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Fins a 2 dies de suspensió de sou i feina.

b) Faltes greus:

- Suspensió de sou i feina per un període de 3 a 15 dies.

c) Faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina per un període de 16 a 60 dies.
- Acomiadament.

Les sancions per faltes lleus, greus o molt greus s'han de comunicar al treballador per escrit i als representa'ns del treballadors, se'ls informarà de les molt greus segons el previst en l'Estatut dels Treballadors.

Article 37. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies i les molt greus, al cap de 60 dies, des del moment en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol 8. Comissió Paritària

Article 38. Comissió Paritària

1. La Comissió Paritària entén, obligatòriament, com a tràmit previ, en tots els dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sens perjudici, que, una vegada conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccions que corresponguin.

Les funcions de la Comissió Paritària són:

- a) Mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguin sotmesos.
- b) Interpretació i aplicació del que s'ha pactat.
- c) Seguiment del conjunt dels acords.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general es consideren part del present Conveni col·lectiu i tenen la seva mateixa eficàcia obligatòria. Aquests acords s'ha de remetre a l'autoritat laboral per al seu registre.

3. La Comissió Paritària està composta per 3 representants dels treballadors i per 3 representants de l'empresa.

4. Reglament de funcionalitat.

a) Reunions. La Comissió Paritària s'ha de reunir:

- Per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'acord precedent, apartats a) i b), quan sigui requerida la seva intervenció.

- Per al cas de les funcions reflectides en l'apartat c), cada 6 mesos.

b) Convocatòria. La Comissió Paritària ha de ser convocada per qualsevol de les parts signants, i és suficient per a això una comunicació escrita en la qual s'han d'expressar els punts que cal tractar en l'ordre del dia així com la data proposada.

La Comissió Paritària s'ha de reunir dins del termini que les circumstàncies aconsellin d'acord amb la importància de l'assumpte, que en cap cas no ha d'excedir els 15 dies comptats a partir del requeriment.

Si complert aquest termini, la Comissió Paritària no s'ha reunit, s'entén esgotada la intervenció d'aquesta Comissió Paritària, i l'interessat pot exercitar les accions que consideri pertinents.

c) Quòrum i assessores. Es considera vàlidament constituïda la Comissió quan hi assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts poden acudir a les reunions en companyia d'assessors.

d) Validesa dels acords. Els acords de la Comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixeca acta, que ha de ser signada per qui faci de secretari i per un representant de cada part.

e) Domicili. El domicili de la Comissió es fixa, a l'efecte de notificacions i convocatòries, en el domicili de l'empresa, situat al C/ de la Mare de Déu de la Salut, 75, 08024 Barcelona.

5. Obligatorietat de sotmeti ment a la Comissió Paritària Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès general que se suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sens perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

Capítol 9. Aspectes diversos

Article 39. Roba de feina

L'empresa ha de lliurar a tots els seus treballadors que tinguin l'obligació de treballar amb uniforme 2 peces de feina de temporada, d'estiu data límit entrega 31 de maig, i hivern data límit entrega 31 octubre, cada any, excepte a aquells que efectuïn tasques marcadament brutes, per als quals el lliurament de la peces és de 3 cada 6 mesos; el calçat és l'adequat per a cada una de les comeses que el treballador hagi d'exercir.

L'empresa ha de determinar les característiques de les peces de feina i la forma com es duen els distintius de control de personal. Els treballadors estan obligats a la cura i neteja de les peces de feina i a utilitzar-les a l'empresa i a no ocupar el lloc de treball sense elles.

Transcorregut el temps previst de durada de la peça, aquesta queda en propietat del treballador, que només pot utilitzar-la retirant-ne els distintius del Club. Si es produeix la seva marxa de l'empresa, sigui quina sigui la causa, ha de tornar la peça que no hagi arribat al seu termini d'utilització previst.

Article 40. Comissió de Seguretat i Higiene

S'ha d'establir una comissió, formada tant per representants de la part empresarial com de la social, per aconseguir una adequada distribució tant dels llocs de treball com dels llocs on s'exerceixi la feina, així com elaborar un document en el

Dilluns, 11 de febrer de 2013

qual es detallin tots aquells potencials riscos per a cada una de les feines que s'exerceixen en el Club, tot això per aconseguir tant una major comoditat en la feina, com una major seguretat en totes aquelles feines que es realitzin.

Article 41. Premi adhesió

Com a premi a la adhesió, el treballador que es jubili, ha de percebre, en concepte de premi, d'una sola vegada, el següent:

- A) Amb més de 15 anys d'antiguitat: 3 mensualitats.
- B) Amb més de 20 anys d'antiguitat: 4 mensualitats.

El premi, es cobrarà quan el treballador es jubili definitivament.

En el supòsit de jubilació parcial el dret a percebre el premi d'adhesió es produirà en la data en que el treballador passi a la jubilació ordinària i aquest es calcularà en funció de les seves mensualitats íntegres, sense tenir en compte, per tant, la reducció de jornada i de salari pactada en la situació de jubilació parcial.

Article 42. Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya

Les parts firmants del present Conveni pacten expressament el sotmeti ment als procediments de arbitratge, conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució dels conflictes laborals de índole col·lectiu o plural que pugessin suscitar-ne, així els de caràcter individual no exclusius expressament de las competències de dit tribunal com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, segons la legislació vigent.

Disposició final

Inaplicació para determinades matèries regulades per aquest conveni.

Donant compliment a l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors i seguint els criteris establerts de comú acord per les organitzacions empresarials i sindicals reflectits en el II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, els signants d'aquest acord pacten que es podran modificar les següents matèries d'aquest conveni, sempre que ho justifiquin de forma suficient i segons el procediment establert en aquest article, sempre que es justifiqui la inaplicació temporal de les mateixes per la seva afectació al manteniment de l'ocupació.

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

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional que preveu el estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social.

L'empresa quan sol·liciti la inaplicació del conveni en aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors/as en l'empresa que serà de 30 dies hàbils. Havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, que en els últims dotze mesos l'empresa ha sofert pèrdues i que l'esmentada inaplicació es realitza per al manteniment de l'ocupació.

Per a això l'empresa facilitarà a la RLT tota la documentació legal que acrediti els motius pels quals se sol·licita aquesta inaplicació i més concretament la memòria explicativa de les causes econòmiques, tecnològiques o productives que motiven la sol·licitud, en la qual farà constar la situació econòmica i financera de l'empresa acompanyada de l'últim exercici comptable degudament auditat i els comptes provisionals a data de la sol·licitud, conjuntament amb la documentació legal pertinent. Igualment s'explicaran les previsions de caràcter general que tingui previst prendre per solucionar la situació.

En cas de desacord, una vegada finalitzat el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, prevista en el article 38. Quan aquesta no aconseguís un acord en el si de la mateixa, les parts acudirán al TLC primerament en conciliació i mediació, i de no arribar-se a un acord es realitzarà un arbitratge que solucioni la controvèrsia.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de febrer de 2013

L'àrbitre serà triat de mutu acord per ambdues parts. Mentre duri tot aquest procés, no es farà efectiva la inaplicació pretesa.

La vigència, cas de donar-se les causes anteriorment descrites, de l'esmentada inaplicació mai podrà ser superior al temps de vigència d'aquest conveni.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, deuran concretar les noves condicions a aplicar als treballadors/as de l'empresa i el calendari de recuperació de les condicions econòmiques no aplicades per l'acord.

ANNEX 1

NIVELLS, SOUS I CATEGORIES DEL CONVENI

Nivells	Sou base
Nivell 1	1.484,82
Nivell 2	1.274,09
Nivell 3	1.188,95
Nivell 4	1.106,32
Nivell 5	1.019,28
Nivell 6	934,75

Personal que exerceix tasques no esportives:

Categories	Nivell	Sou Base
Administratius		
Cap administratiu, o d'altres àrees	1	1.484,82
Oficial 1ª administratiu	2	1.274,09
Oficial 2ª administratiu	4	1.106,32
Auxiliar administratiu	5	1.019,28

Categories	Nivell	Sou Base
Obrers		
Cap d'Infraestructures	1	1.484,82
Encarregat de personal	2	1.274,09
Oficial 1ª	3	1.188,95
Oficial 2ª	4	1.106,32
Oficial 3ª	5	1.019,28
Peó	6	934,75

Categories	Nivell	Sou Base
Subalterns		
Oficial 1ª. C. Pistes	4	1.106,32
Oficial 1ª. Conserges	4	1.106,32
Serenos (nit)	4	1.106,32
Oficial 2ª. Vestidors	5	1.019,28
Oficial 2ª. Vigilants	5	1.019,28
Oficial 2ª. Recepcionistes	5	1.019,28
Oficial 2ª. Porters	5	1.019,28
Oficial 2ª. Telefonistes	5	1.019,28
Oficial 2ª. Sales de jocs	5	1.019,28
Neteja	6	934,75

Personal que exerceix tasques esportives:

Categories	Nivell	Sou Base
Cap d'àrea	1	1.484,82
Responsable de secció	2	1.274,09

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de febrer de 2013

<u>Categories</u>	<u>Nivell</u>	<u>Sou Base</u>
Professor	3	1.188,95
Entrenador	4	1.106,32
Monitor	5	1.019,28
Ajudant	6	934,75

Barcelona, 8 de gener de 2013

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia