

Dilluns, 29 d'abril de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 4 d'abril de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Nàutic Masnou per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 08100342012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Nàutic Masnou, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de març de 2013, 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 Nàutic Masnou per a l'any 2013 (codi de conveni núm. 08100342012013) 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*.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CLUB NÀUTIC MASNOU PER A L'ANY 2013.

Preàmbul

Aquest pacte col·lectiu s'estableix entre els representants dels treballadors i treballadores i la direcció del Club Nàutic Masnou (en endavant el Club o bé l'entitat).

El present pacte té per objecte regular les relacions laborals produïdes dins del Club Nàutic Masnou.

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit personal

1.1. El present pacte col·lectiu afectarà als treballadors i treballadores que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte aliena dins de l'àmbit d'organització i direcció del Club Nàutic Masnou.

1.2. Queden exceptuades de l'àmbit personal d'aplicació del present pacte, els o les professionals que, en l'exercici de la seva activitat professional lliure, tinguin retribucions econòmiques per prestació de serveis, com a professionals lliberals.

1.3. Tampoc serà d'aplicació el present conveni al càrrec de gerència.

Article 2. Àmbit territorial

El present pacte s'aplicarà als treballadors i treballadores contractats i contractades pel Club Nàutic Masnou, en la seva seu social situada al Passeig Marítim, s/n, (El Masnou), així com a d'altres centres que puguin ser creats durant la vigència d'aquest pacte.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Article 3. Àmbit temporal

El present pacte entrarà en vigor el mateix dia de la seva signatura. El període de vigència d'aquest pacte és fins el 31 de desembre de 2013, data en la qual, s'hauran de reunir les parts a fi de negociar o renovar les pactes contemplats en el present conveni, i en el cas de ser objecte de denúncia de qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació al venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

Les taules salarials han de ser revisades anualment, en virtut de l'increment de l'IPC establert per l'Institut Nacional d'Estadística per la CCAA de Catalunya, segons els pactes recollits en el present Conveni.

Article 4. Garantia "ad personam" (garantia personal)

S'han de respectar "ad personam", com a condicions més avantatjoses, les reconegudes en els contractes de treball que eren vigents a l'entrada en vigor del present pacte quan, examinades en conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores.

Article 5. Garantia de les condicions més beneficioses

Les condicions establertes en aquest pacte tenen la condició de mínimes, respectant aquelles de les que gaudeixi cada treballador a l'entrada en vigor del present Conveni, sense perjudici que excedeixin globalment al que es pacta en el present document.

Article 6. Comissió Paritària

Es constituirà una comissió mixta que serà paritària, que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del present pacte a petició de qualsevol part interessada. Aquesta comissió estarà composta pels tres representants legals dels treballadors i treballadores i un nombre igual de representants del club.

La Comissió prendrà els acords per majoria simple de vots de cada una de les representacions.

La Comissió Paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que tindran veu però no vot.

Les funcions de la Comissió Paritària seran:

a) Resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball.

Es cas de discrepàncies, que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors es sotmetrà la discrepància la comissió mixta del conveni que disposarà d'un termini de set dies per resoldre sobre la discrepància plantejada.

Per a que les reunions siguin vàlides tindran que assistir tres membres per part de la representació dels treballadors i un nombre igual de representants del Club.

En cas de desacord de la Comissió, es sotmetrà el conflicte, en el termini màxim de 15 dies, als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, segons estableix l'acord interprofessional de Catalunya.

b) La vigilància i seguiment del compliment de les disposicions contingudes en el present Conveni i en la Llei, així com la interpretació i aplicació del contingut del mateix.

Les qüestions de divergència entre les parts sobre la interpretació del present Conveni, de les qüestions establertes en la Llei o possibles conflictes col·lectius, es sotmetran per escrit a la Comissió la qual es reunirà en el termini de set dies i haurà d'emetre informe en un termini igual de set dies.

Quan la divergència es refereixi a problemes o qüestions derivats de l'aplicació d'aquest conveni, els acords de la Comissió tindran caràcter vinculant.

En cas de desacord de la Comissió, es sotmetrà el conflicte, en el termini màxim de 15 dies, als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, segons estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Per a que les reunions siguin vàlides tindran que assistir tres membres per part de la representació dels treballadors i un nombre igual de representants del Club.

CAPÍTOL 2

L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 7. Facultats i responsabilitats

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa del Club, per mitja dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant l'autoritat competent, sense perjudici del drets dels representants dels treballadors.

Article 8. Normes per al desenvolupament de l'organització del treball

L'organització de la feina es fonamenta, a títol enunciatiu, en els principis següents:

- a) L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador/a.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador/a i, en general, per a tot el personal de l'entitat.
- c) La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització de la feina.
- d) La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional.
- e) En tot cas serà d'aplicació el criteri de flexibilitat, amb els límits establerts en el RDL 3/2012, i l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Comunicació interna

La llengua a utilitzar de forma genèrica en tots els comunicats i documents interns de l'entitat és la llengua catalana, tot tenint en compte en la seva utilització la perspectiva de gènere, sense perjudici de la llibertat de cada treballador en dirigir-se a l'empresa en qualsevol de les dues llengües oficials.

CAPÍTOL 3

CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 10. Criteris de la classificació professional

La classificació professional dels treballadors es distribuirà en grups, dins dels quals s'englobaran les tasques a desenvolupar per cada grup.

Article 11. Grups

S'entendrà com a grup professional el conjunt d'aptituds i titulacions i el contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon.

11.1. Grup professional 1

Criteris generals: responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals, i/o realització de tasques de gran complexitat i qualificació, presa de decisions i participació o realització de tasques de direcció, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació. Titulació universitària de grau superior o equivalent amb experiència consolidada en el sector professional.

S'equipararan a aquest grup els següents llocs de treball: gerent, directors de departaments.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

11.2. Grup professional 2

Nivell 1: Criteris generals: alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, tasques tècniques complexes amb objectius globals, o amb alt grau de contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També supervisió i coordinació de funcions per un conjunt de col·laboradors de la mateixa àrea.

Formació: titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents, completada amb experiència dilatada en el sector.

S'equiparan a aquest grup els següents llocs de treball: caps de secció, encarregats, comptables.

Nivell 2: Criteris general: treballadors amb o sense responsabilitat de comandament, amb tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i interrelació humana en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, amb autonomia dins el procés. Funcions d'integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació: titulació de grau mig, tècnic especialista de segon grau, amb experiència dilatada al lloc de treball.

S'equiparan a aquest grup els següents llocs de treball: cap d'activitats.

11.4. Grup professional 3

Nivell 1: Criteris generals: feines d'execució autònoma que requereixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, i que implica, sota supervisió, responsabilitat de les mateixes.

Formació: Baxillerat, BUP o equivalent, o tècnics especialistes (nivell III), o coneixements adquirits en la prestació de la professió.

S'equiparan a aquest grup els següents llocs de treball: Administratiu, coordinador d'activitats.

Nivell 2: Criteris generals: realització de tasques sota dependència de comandament o de professionals d'altres nivells, amb més qualificació.

Formació: coneixements adquirits en la prestació de la seva professió, sense titulació o tècnics auxiliars (nivell II).

S'equiparan a aquest grup els següents llocs de treball: entrenador, instructor, mariner.

11.6. Grup professional 4

Nivell 1: Criteris generals: tasques amb alt grau de dependència, amb instruccions específiques.

Formació: nivell bàsic obligatòria, ESO, o tècnic auxiliar (mòdul nivell II).

S'equiparan a aquest grup els següents llocs de treball: Auxiliar A, conserge, monitor esportiu, recepcionista.

Nivell 2: Criteris generals: tasques amb alt grau de dependència, i que no precisen formació específica, ni període d'adaptació.

Formació: ESO o certificat d'escolaritat.

S'equiparan a aquest grup els següents llocs de treball: monitor, netejadora.

CAPÍTOL 4

CONTRACTACIÓ DE PERSONAL

Article 12. Contractació de personal

La contractació laboral s'efectuarà d'acord amb la legislació vigent, i es procurarà tendir, en la mesura que sigui possible, a la contractació estable dels treballadors i treballadores, sense perjudici de la llibertat de l'empresa per prendre les decisions que afectin a les contractacions.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

La direcció de l'entitat ha de fer constar o notificar els contractes efectuats a la representació legal dels treballadors.

Tant la direcció de l'entitat com la representant dels treballadors i treballadores han de procurar que es posi una atenció i un interès especial en el reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors/res.

CAPÍTOL 5

RÈGIM DE RETRIBUCIONS

Article 13. Retribucions econòmiques

Les retribucions estipulades en aquest pacte es consideraran com a contraprestació pecuniària de L'aplicació dels coneixements propis de cada treballador i treballadora en l'exercici de les tasques pròpies de cada lloc de treball. Tot el personal afectat per aquest pacte ha de rebre les retribucions corresponents, d'acord amb l'estructura i conceptes següents:

a) Salari base. Retribució mensual del treballador/a fixada en funció del grup i la feina a desenvolupar.

Per a l'any 2013, l'increment de l'IPC del 100% de l'IPC publicat per Catalunya, sempre i quan s'arribi a la xifra de 2.200 socis pel Club. En el supòsit que no s'assoleixi la xifra de 2.200 socis, l'increment serà de la meitat de l'IPC aplicat per a Catalunya per l'any 2013, sense perjudici de la potestat de l'empresa en poder augmentar aquest 50% en la mesura que pressupostàriament sigui viable i possible.

Per a l'exercici 2014 i posteriors, no es pacta de forma expressa cap augment, havent de tornar a reunir-se ambdues parts a fi de negociar aquest aspecte i revisar el conveni en general.

Article 14. Pagues extraordinàries

Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present pacte, percebran l'import de dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna a una mensualitat del total meritat (sou brut). El període de còmput per a la meritació íntegra de cadascuna d'ambdues gratificacions és d'un any complet.

No és d'aplicació aquest article per a aquells treballadors que, per contracte, perceben les pagues extraordinàries prorratejades en 12 mesos.

Aquestes dues gratificacions extraordinàries, es liquidaran una abans del 30 de juny i l'altra abans del 31 de desembre.

Article 15. Altres retribucions o beneficis socials

Els treballadors es podran beneficiar de les activitats infantils a preu de soci, incloent-hi els fills consanguinis o d'afinitat, sempre i quan hi hagi un vincle matrimonial amb el progenitor del menor, o siguin parella de fet legalment reconeguda.

CAPÍTOL 6

JORNADES, HORARIS I VACANCES

Article 16. Jornada de treball

El nombre d'hores de treball a que corresponen les retribucions fixades en el present pacte, en còmput anual, és de 1.796 hores de feina efectiva, que correspon a 40 hores setmanals.

La distribució d'aquestes hores serà de dilluns a diumenge, segons les necessitats de l'empresa i atenent a la característica de la estacionalitat pel tipus d'activitat, i atenent a les normes bàsiques laborals sobre màxims i mínims i descans entre jornades.

Cada treballador tindrà establert un horari en funció de les tasques que desenvolupa. A l'hora d'establir aquest horari, l'empresa donarà facilitats per satisfer les necessitats de conciliació familiar.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Sense perjudici del que s'ha establert en relació a la jornada laboral, els dies 25, 26 de desembre i 1 de gener, el Club romandrà tancat. Els dies 24 i 31 de gener l'horari es fixarà fins les 14 hores, el dia 5 de gener es farà horari normal, i el dia 6 de gener l'horari serà de 9 a 14 hores (aquest últim dia el gimnàs romandrà tancat).

Article 17. Vacances

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest pacte han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de trenta dies naturals. Si el temps treballat és inferior a l'any s'ha de tenir dret als dies que corresponguin en la respectiva proporció.

Les vacances s'hauran de gaudir de la següent manera: els treballadors podran gaudir de 14 dies consecutius de vacances entre el 15 de juny i el 15 de setembre, amb un mínim de 7 dies i un màxim de 14, sempre amb l'aprovació de l'empresa a fi de no entorpir l'activitat de la mateixa.

Els altres dies s'hauran de gaudir fora del període especificat, 14 sempre amb l'aprovació de l'empresa, i 2 dies a lliure disposició dels treballadors.

CAPÍTOL 7

PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 18. Llicències i permisos retribuïts

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

- Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual.
- Fins a dos dies naturals en el cas de naixement o adopció de fill o filla, d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, sense perjudici del gaudiment addicional del dies que disposi la legislació laboral respecte a aquests casos si el fet es produeix a la mateixa localitat del domicili i fins a quatre si és en una localitat diferent.
- Fins a dos dies naturals en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat si el succés es produeix a la mateixa localitat del domicili. Quan, per aquests motius, el treballador necessiti fer un desplaçament fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies.
- Dos dies naturals per trasllat del seu domicili habitual, sense canvi de municipi i fins a quatre dies si existeix canvi de municipi.
- El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés el de sufragi actiu.
- Una hora diària d'absència del treball pels treballador/es per motiu de lactància d'un fill menor de nou mesos. Aquest temps podrà ésser fraccionat en dues parts. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que els dos treballin. Aquest dret, per la voluntat del treballador/a, es podrà substituir per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes.
- Dos dies naturals a l'any per assumptes propis.

Article 19. Permisos no retribuïts

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de vuit anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no porti a terme una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari i fins a un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

CAPÍTOL 8

DRETS SINDICALS

Article 20. Llibertat sindical i drets sindicals dels treballadors

El Club garanteix el dret de la lliure sindicació i organització deis treballadors i treballadores i de la no discriminació, perjudici o sanció, per raons d'afiliació i exercici de drets sindicals en els temes relacionats amb el seu lloc de treball. Els treballadors tindran dret a l'assistència i assessorament dels seus representants, en els temes reconeguts en la llei i en el mateix conveni.

Els treballadors tenen dret de reunir-se en assemblea, i sempre fora d'hores de feina, sense perjudici que es pugui pactar amb l'empresa que es realitzin en hores de feina, acordant aleshores el funcionament més adequat per tal que no perjudiqui l'activitat normal de l'empresa.

Els representants dels treballadors tindran les facultats, drets i obligacions i garanties que estableix la Llei Orgànica de llibertat sindical, ET i el propi conveni.

Article 21. Garanties i facultats del delegat o delegada del personal

El delegat/da gaudirà de les garanties sindicals reconegudes i regulades a la legislació vigent.

Article 22. Negociació col·lectiva

La representació deis membres del personal a la Comissió Negociadora del pacte estarà formada pel delegats o delegades de personal, en el número que disposa la normativa laboral.

CAPÍTOL 9

CODI DE CONDUCTA LABORAL

Article 23. Faltes

El Club podrà sancionar les accions o omissions tipificades com a faltes, en les que puguin incórrer els treballadors i treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixin en el present text i sense perjudici del disposat en les disposicions legals vigents al respecte.

Article 24. Classificació faltes

Tota falta comesa per un treballador o treballadora es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu i molt greu.

Article 25. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- La utilització dels recursos del sistema d'informació als que es tingui accés, per a ús privat, (facebook, Messenger o qualsevol xarxa social) o per qualsevol altra finalitat diferent de les estrictament laborals.
- L'incompliment de l'obligació amb el deure de secret i confidencialitat de totes aquelles dades a les quals el treballador té accés en l'exercici del teu treball.
- La no compensació de l'horari laboral en el temps establert.
- Deixar de notificar, dins les vint-i-quatre hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï de forma fefaent que va ser impossible de fer-ho.
- Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització per la persona competent a donar-la o sense causa justificada de força major.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

- No cursar en el temps oportú la baixa per malaltia corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, tret que es provés de forma fefaent la impossibilitat d'haver-ho fet en el seu moment.
- La desatenció, descortesia o incorrecció, de menor entitat o grau, amb les persones amb que es relacioni durant el servei, treballadors o treballadores, sempre que no sigui en presència de públic.
- No comunicar a l'entitat el canvi de domicili en el termini màxim de cinc dies després d'haver-ho realitzat.
- La no observació de normes o mesures reglamentaries d'higiene.
- Falta d'higiene i neteja personal que sigui de tal natura que pugui afectar el sistema de treball i/o a la imatge de l'entitat.
- Negligències en la conservació del material i de les instal·lacions que no causi perjudici a l'entitat. Si causa perjudici de caire econòmic, la falta podrà ser considerada greu.
- La desatenció, descortesia o incorrecció de caràcter lleu amb el públic.

Article 26. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

- La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus, en el període d'un mateix trimestre, encara que siguin de diferents tipus.
- La indisciplina o desobediència, manifestada de forma explícita, a la direcció del Club o a persona qui es trobi amb facultats de direcció o organització, en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la indisciplina o desobediència fos reiterada o impliqués una ruptura manifesta de la disciplina en la feina, o d'aquesta es derivés un perjudici per a l'entitat o per a les persones, podrà ser qualificada com una falta molt greu.
- Negligència greu en la conservació del material i de les instal·lacions que causi perjudici a l'entitat. Si causa un perjudici econòmic rellevant la falta pot ser considerada molt greu.
- Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense notificar a la maquina de control horari. Si com a conseqüència d'aquesta absència s'originés un perjudici pel Club o s'hagués causat un risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- Les discussions, desatenció, descortesia o incorrecció amb les persones amb que es relacioni durant el servei, amb d'altres treballadors o treballadores en presència de públic o que transcendeixi a aquest.
- La desatenció, descortesia o incorrecció de caràcter greu amb el públic.
- Utilitzar per a ús propi articles, eines, roba o d'altres bens del patrimoni del Club, o treure-les de les instal·lacions o dependències de l'entitat, excepte que sigui amb autorització de persona competent per donar-la.
- Faltar dos dies a la feina sense la deguda autorització per persona competent per a donar-la o sense causa justificada de força major, durant un període de 30 dies.
- Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals pels quals es sol·licitin.
- Actuar amb manca de discreció, amb negligència o amb manca d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en el que es qualificaran com a faltes molt greus.
- L'estat etílic, o el consum de qualsevol mena de droga, estupefaent o substància tòxica, en hores de feina i sempre que no sigui habitualment, cas en que es considerarà com a falta molt greu.
- No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.
- La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Article 27. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- La reiteració o la reincidència en faltes greus, comeses dins d'un mateix trimestre, encara que siguin de diferents tipus.
- La indisciplina o desobediència, manifestada de forma explícita, a la direcció del Club o a la persona que es trobi amb facultats de direcció o organització, en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la indisciplina o desobediència no fos reiterada o no impliqués una ruptura manifesta de la disciplina en la feina, o d'aquesta no es derivés un perjudici per a l'entitat o per a les persones, podrà ser qualificada com una falta greu.
- Les ofenses i maltractaments verbals o físics a la direcció o a les persones que treballen a l'entitat o als familiars que convisin amb elles.
- Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en un període de trenta dies.
- La simulació de malaltia o accident o el desenvolupament de feines remunerades durant la situació d'incapacitat temporal.
- La transgressió de la bona fe contractual, especialment manifestada mitjançant frau, deslleialtat o abús de confiança durant la feina.
- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma voluntària en materials, estris, aparells, instal·lacions, documents i en qualsevol altres béns integrants del patrimoni del Club.
- El robatori, furt o malversació comesos tant al club com a d'altres companys de feina o a qualsevol altra persona, dins de les dependències del Club.
- Violar el secret de la correspondència o de documents reservats del Club, o revelar-ne el contingut a persones alienes a aquesta.
- La vulneració de la Llei de protecció de dades de caràcter personal.
- Originar freqüents enfrontaments i baralles amb els companys de feina.
- La falta notòria de respecte o consideració al públic.
- Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa verbal, física, o d'altres (xantatges, etc.). Si la referida conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
- Tota conducta, en l'àmbit laboral, que provada de forma fefaent, constitueixi assetjament psicològic, sexual, o per raó de sexe, mitjançant l'ofensa, verbal, física, o d'altres (xantatges, etc.). Si la referida conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
- La comissió per un superior jeràrquic d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu, provat de forma fefaent, pel treballador o treballadora.
- La continuada i habitual falta d'higiene i neteja personal de tal manera que pugui afectar el sistema de treball i la imatge de l'entitat.
- L'estat etílic o el consum de qualsevol mena de droga, estupefaent o substància tòxica, manifestat de forma reiterada durant la jornada laboral.
- El consum de tabac dins de les instal·lacions del Club.
- La disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactat.
- L'ús inadequat dels recursos informàtics i telemàtics de l'entitat.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Article 28. Facultat d'imposició de sancions

Correspon a la direcció de l'entitat la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present pacte. Per a la imposició de sancions es seguiran els tràmits previstos en la legislació general: tota sanció, tret de la derivada de falta lleu, ha de ser comunicada per escrit al treballador, indicant la data i el fet que la motiva. S'ha de remetre còpia de la comunicació a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 29. Tipus de sancions

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a tres dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de quatre fins a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou de setze a seixanta dies, fins l'acomiadament.

Article 30. Termini de prescripció per a les faltes

La facultat de la direcció de l'entitat per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les més greus als seixanta dies a partir de la data en que es va tenir coneixement de la seva comissió.

CAPÍTOL 10

L'ACCIÓ PROTECTORA

Article 31. Acció protectora: malaltia i accidents

La no assistència a la feina per malaltia comuna o accident no laboral haurà de ser acreditada mitjançant part de baixa.

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, el Club complementarà la baixa fins al 100% de la contraprestació econòmica que correspongués, sempre amb un límit de 3 mesos contemplats dins l'any natural.

En quan a la incapacitat temporal per accident o malaltia laboral, el Club sempre complementarà la baixa sempre fins al 100%.

Article 32. Seguretat, higiene i malalties professionals

El Club i tot el personal afectat pel present acord s'han de regir sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que estableix la Llei 31/95 de Prevenció de riscos laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Tots els treballadors treballadores tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari.

L'entitat ha de posar a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

És responsabilitat de l'entitat l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral, psicològic, sexual o per raó de sexe del personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS ANY 2013

<u>Grup professional</u>	<u>Salari anual (12 pagues)</u>
Grup 1	20.770,82
Grup 2 nivell 1	18.061,54
Grup 2 nivell 2	15.705,62
Grup 3 nivell 1	13.657,00

Dilluns, 29 d'abril de 2013

<u>Grup professional</u>	<u>Salari anual (12 pagues)</u>
Grup 3 nivell 2	11.875,64
Grup 4 nivell 1	10.326,54
Grup 4 nivell 2	8.979,60

CASTELLÀNO

Traducción del texto original aportada por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLUB NÁUTICO MASNOU PARA EL AÑO 2013

Preámbulo

Este pacto colectivo se establece entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la dirección del Club Náutico Masnou (en adelante el Club o la entidad).

El presente pacto tiene por objeto regular las relaciones laborales producidas dentro del Club Náutico Masnou.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal

1.1. El presente pacto colectivo afectará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección del Club Náutico Masnou.

1.2. Quedan exceptuadas del ámbito personal de aplicación del presente pacto, los o las profesionales que, en el ejercicio de su actividad profesional libre, tengan retribuciones económicas por prestación de servicios, como profesionales liberales.

1.3. Tampoco será de aplicación el presente convenio al cargo de gerencia.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente pacto se aplicará a los trabajadores contratados y contratadas por el Club Náutico Masnou, en su sede social situada en el Paseo Marítimo s / n (El Masnou), así como a otros centros que puedan ser creados durante la vigencia este pacto.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente pacto entrará en vigor el mismo día de su firma. El período de vigencia de este pacto es hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que se deberán reunir las partes a fin de negociar o renovar los pactos contemplados en el presente convenio, y en el caso de ser objeto de denuncia de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Las tablas salariales serán revisadas anualmente, en virtud del incremento del IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística por la CCAA de Cataluña, según los pactos recogidos en el presente convenio.

Artículo 4. Garantía "ad personam" (garantía personal)

Deben respetarse "ad personam", como condiciones más ventajosas, las reconocidas en los contratos de trabajo que estaban vigentes a la entrada en vigor del presente pacto cuando, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 5. Garantía de las condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas en este pacto tienen la condición de mínimas, respetando aquellas de las que disfrute cada trabajador a la entrada en vigor del presente convenio, sin perjuicio de que excedan globalmente a lo que se pacta en el presente documento.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se constituirá una comisión mixta que será paritaria, que iniciará su actuación a partir de la entrada en vigor del presente pacto a petición de cualquier parte interesada. Esta comisión estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y un número igual de representantes del club.

La Comisión tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores que tendrán voz pero no voto.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) Resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo.

En caso de discrepancias, que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores se someterá la discrepancia la Comisión Mixta del Convenio que dispondrá de un plazo de siete días para resolver sobre la discrepancia planteada.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir tres miembros por parte de la representación de los trabajadores y un número igual de representantes del Club.

En caso de desacuerdo de la Comisión, se someterá el conflicto, en el plazo máximo de 15 días, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, según establece el acuerdo interprofesional de Cataluña.

b) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Convenio y en la ley, así como la interpretación y aplicación del contenido del mismo.

Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre la interpretación del presente Convenio, de las cuestiones establecidas en la Ley o posibles conflictos colectivos, se someterán por escrito a la Comisión la cual se reunirá en el plazo de siete días y deberá emitir informe en un plazo igual de siete días.

Cuando la divergencia se refiera a problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, los acuerdos de la Comisión tendrán carácter vinculante.

En caso de desacuerdo de la Comisión, se someterá el conflicto, en el plazo máximo de 15 días, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, según establece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir tres miembros por parte de la representación de los trabajadores y un número igual de representantes del Club.

CAPÍTULO 2

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Facultades y responsabilidades

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa del Club, por medio de sus órganos de dirección, la cual es responsable de su uso ante la autoridad competente, sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 8. Normas para el desarrollo de la organización del trabajo

La organización del trabajo se fundamenta, a título enunciativo, en los siguientes principios:

Dilluns, 29 d'abril de 2013

- a) La adjudicación de la tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador/a.
- b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador/a y, en general, para todo el personal de la entidad.
- c) La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional.
- e) En todo caso será de aplicación el criterio de flexibilidad, con los límites establecidos en el RDL 3/2012 y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Comunicación interna

La lengua a utilizar de forma genérica en todos los comunicados y documentos internos de la entidad es la lengua catalana, teniendo en cuenta en su utilización la perspectiva de género, sin perjuicio de la libertad de cada trabajador de dirigirse a la empresa en cualquiera de las dos lenguas oficiales.

CAPÍTULO 3

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10. Criterios de la clasificación profesional

La clasificación profesional de los trabajadores se distribuirá en grupos, dentro de los cuales se englobarán las tareas a desarrollar por cada grupo.

Artículo 11. Grupos

Se entenderá como grupo profesional el conjunto de aptitudes y titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde.

11.1. Grupo profesional 1

Criterios generales: responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales, y / o realización de tareas de gran complejidad y calificación, toma de decisiones y participación o realización de tareas de dirección, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación universitaria de grado superior o equivalente con experiencia consolidada en el sector profesional.

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: Gerente, directores de departamentos.

11.2. Grupo profesional 2

Nivel 1: Criterios generales: alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, tareas técnicas complejas con objetivos globales, o con alto grado de contenido intelectual o de interrelación humana. También supervisión y coordinación de funciones por un conjunto de colaboradores de la misma área.

Formación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes, completada con experiencia dilatada en el sector.

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: jefes de sección, encargados, contables.

Nivel 2: Criterios general: trabajadores con o sin responsabilidad de mando, con tareas con un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado, con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: jefe de actividades.

11.4. Grupo profesional 3

Nivel 1: Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que requieran habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, y que implica, bajo supervisión, responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, o técnicos especialistas (nivel III), o conocimientos adquiridos en la prestación de la profesión.

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: Administrativo, coordinador de actividades.

Nivel 2: Criterios generales: realización de tareas bajo dependencia de mando o de profesionales de otros niveles, con más calificación.

Formación: conocimientos adquiridos en la prestación de su profesión, sin titulación o técnicos auxiliares (nivel II).

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: entrenador, instructor, marinero.

11.6. Grupo profesional 4

Nivel 1: Criterios generales: tareas con alto grado de dependencia, con instrucciones específicas.

Formación: nivel básico obligatoria, ESO, o técnico auxiliar (módulo nivel II).

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: Auxiliar A, conserje, monitor deportivo, recepcionista.

Nivel 2: Criterios generales: tareas con alto grado de dependencia y que no precisan formación específica ni período de adaptación.

Formación: ESO o certificado de escolaridad.

Se equiparán a este grupo los siguientes puestos de trabajo: monitor, limpiadora.

CAPÍTULO 4

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 12. Contratación de personal

La contratación laboral se efectuará de acuerdo con la legislación vigente, procurando tender, en la medida de lo posible a la contratación estable de los trabajadores, sin perjuicio de la libertad de la empresa para tomar las decisiones que afecten a las contrataciones.

La dirección de la entidad hará constar o notificar los contratos efectuados a la representación legal de los trabajadores.

Tanto la dirección de la entidad como la representante de los trabajadores deben procurar que se ponga una atención y un interés especial en el reciclaje, la mejora, la formación y la adaptación profesional de los trabajadores/as.

CAPÍTULO 5

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 13. Retribuciones económicas

Las retribuciones estipuladas en este pacto se considerarán como contraprestación pecuniaria. La aplicación de los conocimientos propios de cada trabajador y trabajadora en el ejercicio de las tareas propias de cada puesto de trabajo.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Todo el personal afectado por este pacto debe recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

a) Salario base. Retribución mensual del trabajador/a fijada en función del grupo y el trabajo a desarrollar.

Para el año 2013, el incremento del IPC del 100% del IPC publicado por Cataluña, siempre y cuando se llegue a la cifra de 2.200 socios por el Club. En el supuesto de que no se alcance la cifra de 2.200 socios, el incremento será de la mitad del IPC aplicado para Cataluña para el año 2013, sin perjuicio de la potestad de la empresa de poder aumentar ese 50% en la medida que presupuestariamente sea viable y posible.

Para el ejercicio 2014 y posteriores, no se pacta de forma expresa ningún aumento, debiendo volver a reunirse ambas partes a fin de negociar este aspecto y revisar el convenio en general.

Artículo 14. Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente pacto, percibirán el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad del total devengado (sueldo bruto). El periodo de cómputo para el devengo íntegro de cada una de ambas gratificaciones es de un año completo.

No es de aplicación este artículo para aquellos trabajadores que, por contrato, perciben las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 meses.

Estas dos gratificaciones extraordinarias, se liquidarán una antes del 30 de junio y otra antes del 31 de diciembre.

Artículo 15. Otras retribuciones o beneficios sociales

Los trabajadores se podrán beneficiar de las actividades infantiles a precio de socio, incluyendo los hijos consanguíneos o de afinidad, siempre y cuando exista un vínculo matrimonial con el progenitor del menor, o sean pareja de hecho legalmente reconocida.

CAPÍTULO 6

JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES

Artículo 16. Jornada de trabajo

El número de horas de trabajo a que corresponden las retribuciones fijadas en el presente pacto, en cómputo anual, es de 1.796 horas de trabajo efectivo, que corresponde a 40 horas semanales.

La distribución de estas horas será de lunes a domingo, según las necesidades de la empresa y atendiendo a la característica de la estacionalidad por el tipo de actividad, y atendiendo a las normas básicas laborales sobre máximos y mínimos y descanso entre jornadas.

Cada trabajador tendrá establecido un horario en función de las tareas que desarrolla. A la hora de establecer este horario, la empresa dará facilidades para satisfacer las necesidades de conciliación familiar.

Sin perjuicio de lo establecido en relación a la jornada laboral, los días 25, 26 de diciembre y 1 de enero, el Club permanecerá cerrado. Los días 24 y 31 de enero del horario se fijará hasta las 14 horas, el día 5 de enero se hará horario normal, y el día 6 de enero el horario será de 9 a 14 horas (este último día el gimnasio permanecerá cerrado).

Artículo 17. Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este pacto deben disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Si el tiempo trabajado es inferior al año se tendrá derecho a los días que correspondan en la respectiva proporción.

Las vacaciones deberán disfrutarse de la siguiente manera: los trabajadores podrán disfrutar de 14 días consecutivos de vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con un mínimo de 7 días y un máximo de 14, siempre con la aprobación de la empresa a fin de no entorpecer la actividad de la misma.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Los otros días deberán disfrutarse fuera del período especificado, 14 siempre con la aprobación de la empresa, y 2 días a libre disposición de los trabajadores.

CAPÍTULO 7

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores, con independencia de su orientación sexual.

Hasta dos días naturales en el caso de nacimiento o adopción de hijo o hija, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin perjuicio del disfrute adicional de los días que disponga la legislación laboral respecto a estos casos si el hecho se produce en la misma localidad del domicilio y hasta cuatro si es en una localidad diferente.

Hasta dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si el suceso se produce en la misma localidad del domicilio. Cuando, por estos motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso será de cuatro días.

Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual, sin cambio de municipio y hasta cuatro días si existe cambio de municipio.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el de sufragio activo.

Una hora diaria de ausencia del trabajo por trabajador/as por motivo de lactancia de un hijo menor de nueve meses. Este tiempo podrá ser fraccionado en dos partes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que los dos trabajen. Este derecho, por la voluntad del trabajador/a, se podrá sustituir por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

Dos días naturales al año por asuntos propios.

Artículo 19. Permisos no retribuidos

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no lleve a cabo una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario y hasta un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

CAPÍTULO 8

DERECHOS SINDICALES

Artículo 20. Libertad sindical y derechos sindicales de los trabajadores

El Club garantiza el derecho de la libre sindicación y organización de los trabajadores y trabajadoras y de la no discriminación, perjuicio o sanción por razones de afiliación y ejercicio de derechos sindicales en los temas relacionados con su puesto de trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes, en los temas reconocidos en la ley y en el mismo convenio.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, y siempre fuera de horas de trabajo, sin perjuicio de que se pueda pactar con la empresa que se realicen en horas de trabajo, acordando entonces el funcionamiento más adecuado para que no perjudique la actividad normal de la empresa.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Los representantes de los trabajadores tendrán las facultades, derechos y obligaciones y garantías que establece la Ley Orgánica de libertad sindical, ET y el propio convenio.

Artículo 21. Garantías y facultades del delegado o delegada del personal

El delegado/a gozará de las garantías sindicales reconocidas y reguladas en la legislación vigente.

Artículo 22. Negociación colectiva

La representación de los miembros del personal en la Comisión Negociadora del pacto estará formada por delegados o delegadas de personal, en el número que dispone la normativa laboral.

CAPÍTULO 9

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 23. Faltas

El Club podrá sancionar las acciones u omisiones tipificadas como faltas, en las que puedan incurrir los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente texto y sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes al respecto.

Artículo 24. Clasificación faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 25. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La utilización de los recursos del sistema de información a los que se tenga acceso, para uso privado, (facebook, Messenger o cualquier red social) o por cualquier otra finalidad distinta de las estrictamente laborales.

El incumplimiento de la obligación con el deber de secreto y confidencialidad de todos aquellos datos a los que el trabajador tiene acceso en el ejercicio de tu trabajo.

La no compensación del horario laboral en el tiempo establecido.

Dejar de notificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre de forma fehaciente que fue imposible hacerlo.

Faltar un día al trabajo sin la debida autorización por la persona competente a darla o sin causa justificada de fuerza mayor.

No cursar en el tiempo oportuno la baja por enfermedad correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se probara de forma fehaciente la imposibilidad de haberlo hecho en su momento.

La desatención, descortesía o incorrección, de menor entidad o grado, con las personas con que se relacione durante el servicio, trabajadores o trabajadoras, siempre que no sea en presencia de público.

No comunicar a la entidad el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberlo realizado.

La no observación de normas o medidas reglamentarias de higiene.

Falta de higiene y limpieza personal que sea de tal naturaleza que pueda afectar al sistema de trabajo y/o a la imagen de la entidad.

Negligencias en la conservación del material y de las instalaciones que no cause perjuicio a la entidad. Si causa perjuicio de carácter económico, la falta podrá ser considerada grave.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

La desatención, descortesía o incorrección de carácter leves con el público.

Artículo 26. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, en el periodo de un mismo trimestre, aunque sean de diferentes tipos.

La indisciplina o desobediencia, manifestada de forma explícita, a la dirección del Club o a persona que se encuentre con facultades de dirección u organización, en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la indisciplina o desobediencia fuese reiterada o implicase una ruptura manifiesta de la disciplina en el trabajo, o de ésta se derivara un perjuicio para a la entidad o para las personas, podrá ser calificada como una falta muy grave.

Negligencia grave en la conservación del material y de las instalaciones que cause perjuicio a la entidad. Si causa un perjuicio económico relevante la falta puede ser considerada muy grave.

Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin notificar a la máquina de control horario. Si como consecuencia de esta ausencia originase un perjuicio para el Club o hubiera causado un riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Las discusiones, desatención, descortesía o incorrección con las personas con que se relacione durante el servicio, con otros trabajadores o trabajadoras en presencia de público o que trascienda a éste.

La desatención, descortesía o incorrección de carácter grave con el público.

Utilizar para uso propio artículos, herramientas, ropa u otros bienes del patrimonio del Club, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la entidad, excepto que sea con autorización de persona competente para darla.

Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización por persona competente para darla o sin causa justificada de fuerza mayor, durante un período de 30 días.

Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales por los que se soliciten.

Actuar con falta de discreción, con negligencia o con falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, caso en el que se calificarán como faltas muy graves.

El estado etílico, o el consumo de cualquier tipo de droga, estupefaciente o sustancia tóxica, en horas de trabajo y siempre que no sea habitualmente, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

No poner cuidado en la prestación del servicio con la diligencia necesaria.

La imprudencia en el trabajo respecto de lo previsto cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

Artículo 27. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La reiteración o la reincidencia en faltas graves, cometidas dentro de un mismo trimestre, aunque sean de diferentes tipos.

La indisciplina o desobediencia, manifestada de forma explícita, a la dirección del Club o a la persona que se encuentre con facultades de dirección u organización, en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la indisciplina o desobediencia no fuera reiterada o no implicara una ruptura manifiesta de la disciplina en el trabajo, o de ésta no se derivara un perjuicio para a la entidad o para las personas, podrá ser calificada como una falta grave.

Las ofensas y maltratos verbales o físicos a la dirección o a las personas que trabajan a la entidad o a los familiares que convivan con ellas.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de treinta días.

La simulación de enfermedad o accidente o el desarrollo de trabajos remunerados durante la situación de incapacidad temporal.

La trasgresión de la buena fe contractual, especialmente manifestada mediante fraude, deslealtad o abuso de confianza durante el trabajo.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma voluntaria en materiales, útiles, aparatos, instalaciones, documentos y a cualesquiera otros bienes integrantes del patrimonio del Club.

El robo, hurto o malversación cometidos tanto al club como a otros compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Club.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Club, o revelar su contenido a personas ajenas a la misma.

La vulneración de la ley de protección de datos de carácter personal.

Originar frecuentes enfrentamientos y peleas con los compañeros de trabajo.

La falta notoria de respeto o consideración al público.

Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa verbal, física, u otros (chantajes, etc.). Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que probada de forma fehaciente, constituya acoso psicológico, sexual, o por razón de sexo, mediante la ofensa, verbal, física, u otros (chantajes, etc.). Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La comisión por un superior jerárquico de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido del que se derive un perjuicio grave, probado de forma fehaciente, por el trabajador.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal de tal manera que pueda afectar al sistema de trabajo y la imagen de la entidad.

El estado etílico o el consumo de cualquier tipo de droga, estupefaciente o sustancia tóxica, manifestado de forma reiterada durante la jornada laboral.

El consumo de tabaco dentro de las instalaciones del Club.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

El uso inadecuado de los recursos informáticos y telemáticos de la entidad.

Artículo 28. Facultad de imposición de sanciones

Corresponde a la dirección de la entidad la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente pacto. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general: toda sanción, salvo la derivada de falta leve, deberá ser comunicada por escrito al trabajador, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se remitirá copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 29. Tipos de sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Dilluns, 29 d'abril de 2013

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro hasta quince días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días, hasta el despido.

Artículo 30. Plazo de prescripción para las faltas

La facultad de la dirección de la entidad para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las más graves a los sesenta días a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO 10

LA ACCIÓN PROTECTORA

Artículo 31. Acción protectora: enfermedad y accidentes

La no asistencia al trabajo por enfermedad común o accidente no laboral deberá ser acreditada mediante parte de baja.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el Club complementará la baja hasta el 100% de la contraprestación económica que correspondiera, siempre con un límite de 3 meses contemplados dentro del año natural.

En cuanto a la incapacidad temporal por accidente o enfermedad laboral, el Club siempre complementará la baja siempre hasta el 100%.

Artículo 32. Seguridad, higiene y enfermedades profesionales

El Club y todo el personal afectado por el presente acuerdo se regirán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Todos los trabajadores trabajadoras tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario.

La entidad pondrá a disposición de los trabajadores los recursos técnicos y materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

Es responsabilidad de la entidad la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral, psicológico, sexual o por razón de sexo del personal comprendido en el ámbito de este convenio.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES AÑO 2013

<u>Grupo profesional</u>	<u>Salario anual (12 pagas)</u>
Grupo 1	20.770,82
Grupo 2 nivel 1	18.061,54
Grupo 2 nivel 2	15.705,62
Grupo 3 nivel 1	13.657,00
Grupo 3 nivel 2	11.875,64
Grupo 4 nivel 1	10.326,54
Grupo 4 nivel 2	8.979,60

Barcelona, 4 d'abril de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès