

Dijous, 6 de març de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 2 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club de Polo de Barcelona per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08003612011995)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club de Polo de Barcelona subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 d'octubre 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 Real Club de Polo de Barcelona per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08003612011995) 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 REAL CLUB DE POLO DE BARCELONA PER ALS ANYS 2013-2015

Capítol 1

Article 1

Determinació de les parts signants i àmbit d'aplicació personal

1. Aquest conveni s'estableix per regular les relacions laborals entre el Real Club de Polo de Barcelona i els seus treballadors, representats pel Comitè d'Empresa.

2. Àmbit personal: queden exclosos del seu àmbit personal els treballadors subjectes al Conveni col·lectiu d'hostaleria i els contractats en virtut del Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals.

Article 2

Àmbit temporal

1. El Conveni inicia la seva vigència en data 1 de gener de 2013 i té una durada de 3 anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2015.

2. Denúncia: el Conveni pot ser denunciat i comunicat de forma fefaent a l'altra part per qualsevol de les parts signants, amb una antelació mínima d'1 mes a la data de la seva finalització.

3. El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat si cap de les parts formula la respectiva denúncia per revisar-lo un mes abans del termini inicial o de qualsevol de les prorrogues anuals.

4. Quan entri en vigor la pròrroga prevista en el paràgraf anterior, i amb efectes des de l'1 de gener de l'any que correspongui, s'establirà un increment salarial corresponent al 50% del IPC estatal de l'any anterior, aplicable als conceptes retributius següents: salari base, prima d'assistència, puntualitat i rendiment, plus per desplaçament i ajut escolar.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Article 3

#### Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o la causa d'aquestes. Així mateix, podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual o concessions voluntàries de l'empresa.

### Article 4

#### Comissió Paritària

La Comissió Paritària, composta per 6 membres, 3 designats per la direcció de l'empresa i 3 pel Comitè d'Empresa signant, tindrà les funcions que s'indiquen a continuació:

1. Vigilància i seguiment del compliment del present Conveni.
2. Interpretació de les normes i els preceptes continguts en el Conveni.
3. Resolució sobre la procedència o la no-procedència de la sol·licitud de no- aplicació del règim salarial presentada en temps i forma, de conformitat amb el que estableix l'art.82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, TRET).
4. Totes les altres funcions que es derivin de les normes i els preceptes estipulats en el present Conveni.
5. Pla d'igualtat: emetre l'informe, quan pertoqui, sobre innovacions del Pla d'igualtat, vigent en l'empresa.

Procediment de resolució de les matèries sotmeses a la seva consideració:

La Comissió Paritària actuarà sota els principis d'eficiència, simplificació i dinamisme.

La Comissió Paritària haurà de reunir-se dins del termini màxim de 5 dies hàbils des que se sol·liciti la seva intervenció en les matèries de la seva competència, a petició formal de qualsevol de les parts. Aquesta petició haurà de ser per escrit i notificada a totes les parts.

La Comissió rebutjarà les sol·licituds d'intervenció que es formulin per qualsevol de les parts que no siguin de la seva competència.

La Comissió haurà de resoldre les qüestions plantejades en l'improrrogable termini de 7 dies hàbils a explicar des del primer dia en què es reuneixi per atendre la sol·licitud d'intervenció.

Quan la Comissió Paritària no hagi pogut aconseguir un acord sobre el particular en el termini anteriorment previst, qualsevol de les parts podrà acudir, de conformitat amb el previst en el Títol III de "l'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014 als sistemes de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya."

### Capítol 2

### Article 5

#### Retribucions

Per als anys 2013, 2014 i 2015, les retribucions del personal afectat pel present Conveni són les que estan fixades a les corresponents taules salarials que figuren com a annex d'aquest Conveni.

L'abonament dels salaris es farà mitjançant transferència bancària i, en casos justificats i aprovats per la Gerència i Direcció del Club, mitjançant taló bancari.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Article 6

#### Antiguitat

A partir de l'1 de gener del 2014 l'antiguitat per a tots els treballadors del Club s'estableix en l'abonament de quadriennis al 4% sobre el salari base i amb un límit màxim de quatre quadriennis.

El règim de meritació i percepció de l'antiguitat, per a aquells treballadors que ja estan percebent el complement d'antiguitat, queda establert de la manera següent:

Els treballadors que estiguin percebent un quadrienni al 7% a 31 de desembre del 2013, tindran dret a percebre, a partir de l'1 de gener del 2014 i en els seus respectius venciments, tres quadriennis més al 4%.

Els treballadors que estiguin percebent dos quadriennis al 7% a 31 de desembre del 2013, tindran dret a percebre, a partir de l'1 de gener del 2014 i en els seus respectius venciments, dos quadriennis més al 4%.

Els treballadors que estiguin percebent tres quadriennis al 7% a 31 de desembre del 2013, tindran dret a percebre, a partir de l'1 de gener del 2014 i al seu respectiu venciment, un quadrienni més al 4%.

Els treballadors que, a 31 de desembre del 2013, estiguin percebent quatre o més quadriennis al 7% els mantindran, però a partir de l'1 de gener del 2014 no generaran més antiguitat.

### Article 7

#### Incentius

Es respectaran com a condició més beneficiosa adquirida, per al personal que ja els tingui concedits, sempre que les condicions que van motivar l'incentiu continuïn persistint.

### Article 8

#### Ajut escolar

Es donarà ajut escolar (amb exclusió de les guarderies) a cada fill dels empleats del Club, des de 1r de primària fins al 4t curs de l'ESO (Educació Secundària Obligatòria). Aquest ajut escolar serà la fixat en les taules salarials annexes.

Es concedeix la mateixa quantitat al personal del Club que justifiqui que està matriculat en algun estudi oficial que es consideri útil per a la seva promoció dins de les peculiaritats del Club i quan la Direcció i la Gerència d'aquest ho aprovin. Aquests estudis formaran part del dret a formació reconegut als treballadors en l'art.23.3 del TRET.

### Article 9

#### Pagues extraordinàries

S'estableixen 2 pagues extraordinàries que hauran de ser abonades íntegrament segons les retribucions reals de cada treballador, a mitjan mes de juliol i a mitjan desembre, i 2 mitges pagues per import de la seva meitat íntegra, que caldrà abonar a mitjan mes d'abril i a mitjan octubre. En el cas que algun treballador del Club demani expressament el prorrateig de les pagues extres perquè es computin amb les mensualitats ordinàries, caldrà l'aprovació prèvia de la Direcció i la Gerència del Club abans de satisfer la seva demanda.

### Article 10

#### Hores extraordinàries i treball nocturn

##### 1. Hores extraordinàries.

Se suprimeixen les hores extraordinàries, tret que la seva utilització sigui estrictament necessària.

Les hores extres realitzades es compensaran amb temps de descans i només de manera eventual s'abonaran en efectiu, fet que caldrà pactar amb cada responsable i segons les necessitats del Club.

Dijous, 6 de març de 2014

---

Es procurarà que el personal les faci d'una manera rotativa.

### 2. Treball nocturn.

El personal que realitzi treball nocturn rebrà, durant la realització d'aquest, un complement salarial denominat "Plus de nocturnitat". Aquest complement no es pagarà als treballadors que realitzin la jornada habitual de forma nocturna, ja que ja tenen el salari adequat a la seva condició de treballadors nocturns.

El preu de l'hora extraordinària, tant diürna com nocturna i festiva, és el que està fixat en les taules salarials annexes.

Els menors de 18 anys, així com els treballadors contractats en pràctiques, formació i/o aprenentatge, tindran prohibit realitzar hores extres i treballs nocturns.

### Capítol 3

#### Article 11

##### Jornada laboral

La jornada laboral anual serà de 1.800 hores de feina efectiva. Aquesta jornada laboral es distribuirà de dilluns a diumenge per a tots els treballadors, amb un descans setmanal de 2 dies consecutius.

Per a tots els treballadors es consideraran dies de mitja jornada o equivalent segons jornada, els següents: Dijous Sant, 23 de juny, 24 de desembre i 31 de desembre.

#### Article 12

##### Descans setmanal

Ateses les característiques del Club, els dies de descans setmanal s'assignaran a cada treballador de manera individual i d'acord amb les necessitats del servei, procurant que el nombre màxim possible de treballadors pugui gaudir d'aquest descans en dissabte o diumenge.

En aquest sentit, a continuació es detallen els caps de setmana de descans per àrees de treball:

- Cavallerisses: un cap de setmana de descans com a mínim cada 20 dies (2 de cada 5).
- Pistes: un cap de setmana de descans de cada tres.
- Serveis: jornada continuada i descans en cap de setmana segons les necessitats del servei.
- Oficina: descans tots els caps de setmana, tret que es decideixi obrir l'oficina durant el cap de setmana. En aquest cas, com a mínim, es gaudiria de descans tres caps de setmana de cada quatre.
- Manteniment: descans en cap de setmana tret de les dates amb esdeveniments programats y dels treballadors amb jornada laboral de dilluns a diumenge.
- Professors de tennis (classes particulars): descans tots els caps de setmana.

#### Article 13

##### Vacances

Seràn de 22 dies laborables per a tot el personal, o la proporció corresponent en cas de no portar un any d'antiguitat en el Club.

S'abonaran a raó de salari base, antiguitat, prima i incentius si n'hi hagués.

Dins del primer trimestre de cada any i un cop acordats els períodes de vacances entre el responsable i els treballadors de cada àrea, aquests períodes es comunicaran al Comitè per al seu coneixement i efectes.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Article 14

#### Jornada intensiva en administració

El personal adscrit a la plantilla d'aquesta secció farà jornada intensiva de l'1 de juliol al 31 d'agost. D'altra banda, des del 15 de juny fins al 30 de juny i des de l'1 de setembre fins al 15 de setembre es farà jornada intensiva en dos tornos, sempre que quedin coberts degudament els tornos del servei imprescindible i sense perjudici del que estableix l'article 11.

### Article 15

#### Patró del Club

El 17 de gener, festa de Sant Antoni Abat, es considerarà festiu. El personal es compromet a cobrir els llocs de treball que siguin necessaris durant aquest dia.

### Article 16

#### Vestidor

Anualment es facilita al personal del Club en els mesos de maig i de setembre. És de compliment obligat utilitzar l'uniforme corresponent a cada secció durant les hores de servei.

### Article 17

#### Carnet d'identificació personal

Es facilitarà a tot el personal del Club. En aquest carnet constarà el nom del treballador.

### Article 18

#### Mobilitat funcional

Per necessitats de l'empresa, el treballador estarà obligat a dur a terme les tasques que se li encomanin dins o fora del seu grup professional, de conformitat amb el que disposa l'art.39 del TRET.

### Capítol 4

### Article 19

#### Període de prova

A totes les contractacions noves que es facin en el Club se'ls aplicarà un període de prova. Aquest període de prova serà de 6 mesos per als tècnics titulats i de 2 mesos per a la resta de treballadors.

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran desistir unilateralment del contracte de treball sense que hi hagi cap preavís ni correspongui abonar cap mena d'indemnització.

### Capítol 5

### Article 20

#### Ascensos

En cas que hi hagi alguna vacant o en establir-se llocs de nova creació, es procurarà oferir-los el personal del Club, sempre que es reuneixin les condicions i les qualitats exigibles per al lloc de treball per cobrir.

### Article 21

#### Permisos

Per al present Conveni s'aplicaran els permisos que, en cada moment, estableixi la Llei, amb les especialitats següents:

Dijous, 6 de març de 2014

---

1. Maternitat: durant la suspensió del contracte per maternitat, l'empresa completarà la prestació pública abonada fins al salari íntegre percebut mensualment per la treballadora.

2. Malaltia: per malaltia greu justificada del cònjuge, a instàncies del treballador, es facilitarà un horari flexible i per un temps no superior a 1 mes. El mateix tractament s'estableix per al supòsit de malaltia greu i justificada dels fills.

### Article 22

#### Cessament

El treballador podrà desistir de forma voluntària del seu lloc de treball; en el cas de treballadors titulats, tècnics i altres especialistes cal que hi hagi un preavís de 30 dies laborables. Per a la resta dels treballadors, aquest preavís serà de 15 dies laborables. Davant de la manca de preavís o de part d'aquest, l'empresa podrà deduir de la liquidació de saldo i finiment, per cada dia no preavisat, una quantitat equivalent a un dia de feina.

### Article 23

La empresa complementarà les prestacions econòmiques de la Seguretat Social en cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, fins al cent per cent del salari real, a partir del primer dia.

Durant el període d'hospitalització o en el cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari prescrit facultativament, sigui per accident de treball o per malaltia comuna, es complementarà el cent per cent del salari real des del primer dia. S'entén que aquest període comprèn el temps d'espera abans d'una intervenció quirúrgica seguida d'hospitalització, així com el de recuperació, sempre que aquests extrems hagin estat acreditats pels facultatius corresponents.

En cas de baixa per malaltia comuna sense hospitalització es complementarà la primera baixa de l'any natural al cent per cent del salari real des del 8è dia sense que pugui excedir de la base màxima de cotització legalment establerta.

### Article 24

#### Premis de vinculació

S'establirà una compensació per cessament que consisteix en 3 mensualitats de salari per als treballadors que, com a mínim, hagin estat 25 anys de servei en l'empresa i cessin definitivament en la prestació de serveis per a l'empresa, sigui quina sigui la causa, tret d'acomiadament procedent, sempre que en el moment que causin baixa tinguin una edat superior als 50 anys. Sense perjudici d'això anterior, tots els treballadors que compleixin 25 anys ininterromputs d'antiguitat en l'empresa, percebran la gratificació equivalent a 1 mes de salari real.

### Article 25

#### Competicions esportives

En el cas que aquestes es duguessin a terme al matí i a la tarda, es preveu el servei d'àpats corresponent amb càrrec al Club per al personal de l'empresa que estigui cobrint els diferents llocs de treball. Així mateix, s'avisarà el personal amb 7 dies d'antelació dels llocs que hauran de cobrir i de l'horari aproximat de les competicions.

El descans per menjar no podrà ser inferior a 1 hora.

### Capítol 6

### Article 26

#### Infraccions i sancions del personal

El present Acord sobre codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, l'ordenació tècnica i l'organització de l'empresa, així com la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims de treballadors i empresaris.

Dijous, 6 de març de 2014

---

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que impliquin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

Correspon a l'Empresa (fent ús de la facultat de Direcció) imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni.

Es consideren assetjament sexual tota mena d'agressions verbals i/o físiques sofertes per qualsevol treballador o treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins d'aquests o en el compliment d'algun servei, quan aquestes agressions provinquin de l'empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador o la treballadora per a qui, sigui o no aliè a l'empresa, es trobi realitzant algun tipus de servei en aquesta i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i la intimitat de la persona. Es consideren constitutives les insinuacions o les actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball per a qualsevol treballador o treballadora amb l'aprovació o la denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe, i les agressions sexuals de qualsevol mena i que siguin demostrades pel treballador o per la treballadora.

L'empresa garantirà la promptitud i la confidencialitat en la correcció d'aquestes actituds, considerant l'assetjament sexual com a falta molt greu en el seu si; queda reservat el dret de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

Així, tota falta comesa pels treballadors es classificarà segons la seva transcendència o intenció en: lleu, greu o molt greu.

a) Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència a la feina, de tal manera que sumin tres faltes en un mes o dues quan el retard sigui superior a 15 minuts en aquest període.
2. No comunicar amb prou antelació l'absència a la feina per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat d'haver comunicat l'absència amb més antelació.
3. Faltar un dia de feina sense la deguda autorització o causa justificada.
4. Absentar-se del lloc de treball durant la realització d'aquest sense justificar-ho, per un temps breu i sense més conseqüències.
5. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
6. Les discussions, sempre que no tinguin lloc en presència del públic, amb altres treballadors dins de l'empresa.
7. Falta d'higiene i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

b) Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de trenta minuts en un mes o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
3. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies.
4. La desobediència a la Direcció de l'empresa, als qui tinguin facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o un risc per a la vida, la integritat o la salut, tant d'ell mateix com dels seus companys. Si la desobediència fos reiterada o anés clarament en contra de la disciplina a la feina, o d'aquesta desobediència es derivés un perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

Dijous, 6 de març de 2014

---

5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, així com negar-se a fer servir els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
  6. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
  7. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de roba de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa, tret que es disposi d'autorització.
  8. Realitzar, sense el permís corresponent, treballs particulars durant la jornada laboral.
  9. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin a aquest.
  10. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, en un trimestre i havent existit sanció o amonestació per escrit.
- c) Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:
1. Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en una setmana.
  2. La simulació de malaltia o accident.
  3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant les hores de feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense autorització expressa de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.
  4. Violar la confidencialitat de la correspondència o de documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes a l'empresa el contingut d'aquests.
  5. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, de perjudicis greus als companys o a terceres persones, o de dany greu a l'empresa o als seus productes.
  6. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients.
  7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, material i documents de l'empresa.
  8. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
  9. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina.
  10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
  11. Originar baralles i renyines freqüents amb els companys de feina.
  12. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i als subordinats.
  13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. El fet de dur a terme aquesta conducta aprofitant-se d'una posició jeràrquica implicarà una circumstància agreujant.
  14. L'assetjament psicològic o moral que promogui un superior jeràrquic o un company de feina a través d'accions o omissions en el centre de treball.

Dijous, 6 de març de 2014

---

15. La manca d'higiene personal i neteja continuada i habitual de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

16. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera, havent existit sanció per escrit.

La sanció de les faltes requereix comunicació per escrit al treballador, en què cal fer-hi constar la data i els fets que la motiven.

L'Empresa retrà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment tindrà lloc en un període màxim de 30 dies a partir de la data de notificació.

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

I. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a tres dies.

II. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a trenta dies.

III. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de trenta-un dies a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball o l'acomiadament en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

### Capítol 7

#### Article 27

##### Classificació professional i grup professional

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu quedarà subjecte a un grup professional segons s'estableix en l'annex corresponent.

#### Article 28

##### Adhesió a l'Acord interprofessional de Catalunya

En els temes relacionats amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, especialment els casos d'acomiadament objectiu o col·lectiu, mobilitat geogràfica i funcional i trasllats, s'aplicarà el que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, subscrit per CCOO, UGT i Foment del Treball Nacional, així com el que estableix el Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

#### Article 29

##### Acumulació d'hores entre els representants del Comitè d'Empresa

El crèdit horari dels membres dels comitès d'empresa podrà acumular-se en un o diversos membres de la representació dels treballadors, tenint en compte el següent:

1. Que hi hagi acord entre els representants escollits.
2. Que en qualsevol cas es facilitarà l'acumulació per a l'assistència a cursos de formació sindical.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

### ANNEX I TAULES SALARIALS

#### Tablas salariales 2013

Grupo prof.	Nivel	Salario mes	Salario día	Salario anual	Salario hora	Prima mes	Prima día	Salario anual	Salario hora
Grupo 1	1	2225,94	74,20	26711,26	14,84	413,25	13,77	4958,99	2,75
	2	2050,67	68,36	24608,08	13,67	361,93	12,06	4343,10	2,41
Grupo 2	1	1898,77	63,29	22785,20	12,66	335,07	11,17	4020,89	2,23
	2	1702,32	56,74	20427,90	11,35	312,67	10,42	3752,00	2,08
	3	1567,08	52,24	18804,98	10,45	291,32	9,71	3495,79	1,94
	4	1560,07	52,00	18720,87	10,40	282,26	9,41	3387,17	1,88
Grupo 3	1	1491,32	49,71	17895,84	9,94	235,22	7,84	2822,67	1,57
	2	1410,25	47,01	16923,06	9,40	273,23	9,11	3278,70	1,82
	3	1390,71	46,36	16688,57	9,27	206,64	6,89	2479,70	1,38
Grupo 4	1	1333,89	44,46	16006,68	8,89	213,15	7,11	2557,82	1,42
Grupo 5	1	1280,72	42,69	15368,65	8,54	158,50	5,28	1901,97	1,06
Grupo 6	1	991,91	33,06	11902,94	6,61	105,87	3,53	1270,49	0,71
	2	877,69	29,26	10532,34	5,85	100,30	3,34	1203,65	0,67
	3	777,30	25,91	9327,57	5,18	49,47	1,65	593,61	0,33
Plus desplazamiento	-	56,36	1,88	619,96	-	-	-	-	-
Ayuda escolar	-	45,37	-	453,70	-	-	-	-	-

#### Horas extraordinarias 2013

Grupo prof.	Nivel	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
GRUPO 1	1	14,93	15,28	19,10
	2	14,93	15,28	19,10
GRUPO 2	1	14,93	15,28	19,10
	2	14,93	15,28	19,10
	3	14,93	15,28	19,10
	4	14,93	15,28	19,10
GRUPO 3	1	14,32	14,66	18,34
	2	13,72	14,06	17,58
	3	13,72	14,06	17,58
GRUPO 4	1	11,98	12,33	15,41
GRUPO 5	1	11,03	11,37	14,21
GRUPO 6	1	10,03	10,38	12,98
	2	9,10	9,44	11,81
	3	9,10	9,44	11,81

#### Tablas salariales 2014

Grupo Prof.	Nivel	Salario mes	Salario día	Salario anual	Salario hora	Prima mes	Prima día	Salario anual	Salario hora
Grupo 1	1	2260,44	75,35	27125,28	15,07	419,66	13,98	5035,85	2,79
	2	2082,46	69,42	24989,51	13,88	367,54	12,25	4410,42	2,45
Grupo 2	1	1928,20	64,27	23138,37	12,86	340,26	11,34	4083,21	2,26
	2	1728,71	57,62	20744,53	11,53	317,52	10,58	3810,16	2,11
	3	1591,37	53,05	19096,46	10,61	295,84	9,86	3549,97	1,97
	4	1584,25	52,81	19011,04	10,56	286,64	9,56	3439,67	1,91
Grupo 3	1	1514,44	50,48	18173,23	10,09	238,87	7,96	2866,42	1,59
	2	1432,11	47,74	17185,37	9,55	277,47	9,25	3329,52	1,85
	3	1412,27	47,08	16947,24	9,41	209,84	7,00	2518,14	1,40
Grupo 4	1	1354,57	45,15	16254,78	9,03	216,45	7,22	2597,47	1,44
Grupo 5	1	1300,57	43,35	15606,86	8,67	160,96	5,36	1931,45	1,08
Grupo 6	1	1007,28	33,57	12087,44	6,71	107,51	3,58	1290,18	0,72
	2	891,29	29,71	10695,59	5,94	101,85	3,39	1222,31	0,68
	3	789,35	26,31	9472,15	5,26	50,24	1,68	602,81	0,34
Plus desplazamiento	-	57,23	1,91	629,57	-	-	-	-	-
Ayuda escolar	-	46,07	-	460,73	-	-	-	-	-

#### Horas extraordinarias 2014

Grupo Prof.	Nivel	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grupo 1	1	14,93	15,28	19,10
	2	14,93	15,28	19,10

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

Grupo Prof.	Nivel	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grupo 2	1	14,93	15,28	19,10
	2	14,93	15,28	19,10
	3	14,93	15,28	19,10
	4	14,93	15,28	19,10
Grupo 3	1	14,32	14,66	18,34
	2	13,72	14,06	17,58
	3	13,72	14,06	17,58
Grupo 4	1	11,98	12,33	15,41
Grupo 5	1	11,03	11,37	14,21
Grupo 6	1	10,03	10,38	12,98
	2	9,10	9,44	11,81
	3	9,10	9,44	11,81

### Tablas salariales 2015

Grupo prof.	Nivel	Salario mes	Salario día	Salario año	Salario hora	Prima mes	Prima día	Salario anual	Salario hora
Grupo 1	1	2295,48	76,52	27545,73	15,30	426,16	14,20	5113,91	2,84
	2	2114,73	70,50	25376,84	14,10	373,24	12,44	4478,78	2,49
Grupo 2	1	1958,09	65,27	23497,02	13,06	345,54	11,52	4146,50	2,30
	2	1755,50	58,51	21066,07	11,70	322,44	10,75	3869,21	2,14
	3	1616,04	53,87	19392,45	10,78	300,42	10,01	3605,00	2,00
	4	1608,81	53,62	19305,71	10,72	291,08	9,70	3492,99	1,94
Grupo 3	1	1537,91	51,26	18454,91	10,25	242,57	8,08	2910,85	1,62
	2	1454,31	48,48	17451,74	9,69	281,77	9,39	3381,13	1,88
	3	1434,16	47,81	17209,93	9,56	213,10	7,11	2557,17	1,42
Grupo 4	1	1375,56	45,85	16506,73	9,17	219,81	7,33	2637,73	1,46
Grupo 5	1	1320,73	44,02	15848,77	8,81	163,45	5,44	1961,39	1,09
Grupo 6	1	1022,90	34,09	12274,79	6,82	109,18	3,64	1310,18	0,73
	2	905,11	30,17	10861,37	6,03	103,43	3,44	1241,25	0,69
	3	801,58	26,72	9618,97	5,34	51,02	1,70	612,15	0,34
Plus desplazamiento	-	58,12	1,94	639,33	-	-	-	-	-
Ayuda escolar	-	46,79	-	467,87	-	-	-	-	-

### Horas extraordinarias 2015

Grupo prof.	Nivel	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grupo 1	1	14,93	15,28	19,10
	2	14,93	15,28	19,10
Grupo 2	1	14,93	15,28	19,10
	2	14,93	15,28	19,10
	3	14,93	15,28	19,10
	4	14,93	15,28	19,10
Grupo 3	1	14,32	14,66	18,34
	2	13,72	14,06	17,58
	3	13,72	14,06	17,58
Grupo 4	1	11,98	12,33	15,41
Grupo 5	1	11,03	11,37	14,21
Grupo 6	1	10,03	10,38	12,98
	2	9,10	9,44	11,81
	3	9,10	9,44	11,81

### ANNEX II GRUPS PROFESSIONALS

Clasificación profesional Real Club de Polo de Barcelona:

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán adscritos a los siguientes niveles funcionales, identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4, Grupo 5, Grupo 6 y Grupo 7. Dentro de cada grupo se incluyen distintos niveles, según las funciones y las tareas básicas que desempeñan los trabajadores/as, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Dijous, 6 de març de 2014

---

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo de clasificación, serán adscritos a un determinado grupo profesional y, dentro del mismo, a un determinado nivel. Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo serán mencionadas a modo orientativo.

### Grupo 1.

**Criterios generales.** Los trabajadores que pertenecen a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de las diferentes áreas funcionales de la empresa, que implica el más alto nivel de competencia profesional, y que consiste en dirigir y coordinar estas áreas. Elaboran la política de organización y utilización eficaz de los recursos humanos y materiales. Desempeñan altos cargos de dirección, por lo que toman decisiones y participan en su elaboración directamente.

**Formación:** Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este Grupo los siguientes niveles:

**Nivel I:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Gerentes.

**Nivel II:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Sub-Gerentes.

### Grupo 2.

**Criterios generales:** Están incluidos en este grupo los trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos definidos, sobre una o varias áreas funcionales, bajo las directrices emanadas del personal perteneciente al Grupo 1. Ejercen funciones que suponen la responsabilidad directa de la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma o en varias áreas funcionales.

**Formación:** La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un periodo de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en análogo y/o en el sector.

**Equiparación:**

**Nivel I:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Responsable RRPP./Comunicación, Responsable de Marketing.

**Nivel II:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Responsable Administración, Responsable Contabilidad, Director Deportivo, Profesores Deportivos y Coordinadores Deportivos.

**Nivel III:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Adjunto Responsable Sección, Secretaria de dirección.

**Nivel IV:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Encargados y Entrenadores Deportivos.

### Grupo 3.

**Criterios generales:** Son aquellas personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos con contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión. Realizan funciones que comportan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un grupo de colaboradores.

**Formación:** Titulación de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Dijous, 6 de març de 2014

---

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: 2º encargado, Adjunto Secretaria, Jefe almacén.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Oficial de 1ª administración.

Nivel III: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Oficial 1ª mantenimiento u otras secciones.

Grupo 4.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo los trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma y que requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, aunque se realicen bajo instrucciones precisas de otros trabajadores de grupos superiores.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, Bachillerato, graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe o un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Oficial 2º Administración, Oficial 2ª mantenimiento u otras secciones, Telefonista.

Grupo 5.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo los trabajadores que desempeñan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas y/o preestablecidas, bajo dependencia de profesionales de más alta cualificación. Estas tareas no exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: a formación equivalente ha graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Auxiliar Administración, Oficial 3ª, sereno, monitores deportivos.

Grupo 6.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo los trabajadores que desempeñen trabajos realizados siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.

Formación: la formación requerida es graduado escolar, ESO, formación específica o equivalente y que podrá suplirse con experiencia.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: comercial eventos deportivos, mozo.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Instructor deportivo, socorrista.

Nivel III: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Mozo – ayudante, peón, ayudante deportivo.

Dijous, 6 de març de 2014

---

Grupo 7.

Criterios generales: Integran este grupo los trabajadores con contratos formativos en la empresa, con objeto de la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Formación: que carezcan de la titulación o certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

La retribución para este tipo de contratos sea la establecida en el TRET.

Promoción del personal del club.

Se acuerda como criterio de ascenso o promoción, dar preferencia a los trabajadores i trabajadoras del propio club. Para que sean estos los que ocupen las vacantes o puestos de trabajo de nueva creación que se puedan producir, cuando se cumplan los requisitos necesarios.

La provisión de vacantes para los puestos de trabajo de dirección o que impliquen un mando son de libre designación por parte de la empresa. No obstante, se podrá convocar concurso entre los trabajadores.

Para el resto de trabajadores, cuando el Club necesite cubrir un puesto de trabajo, lo comunicara a los trabajadores del Club. Para cumplir con los criterios de preferencia en la promoción se valoraran la formación i la experiencia.

El Club valorara a los aspirantes, atendiendo a:

La superación satisfactoria de las pruebas que se produzcan al efecto.

La titulación requerida para el puesto de trabajo.

El conocimiento del puesto de trabajo, las funciones a desempeñar y la experiencia para desarrollar las funciones, por haber realizado sustituciones u otras situaciones.

La formación continua y/o reciclaje, mediante la participación y superación de las acciones formativas promovidas por el propio club o de la formación que pueda haber adquirido el trabajador voluntariamente fuera del propio club.

El Club informara a los representantes de los trabajadores de los procesos de selección de los puestos de trabajo vacantes que se realicen.

Al margen de lo anterior, se establece un ascenso automático para los siguientes niveles:

De Peón a Mozo con 1 año de antigüedad.

De Mozo a Oficial de 3ª con 1 año de antigüedad.

De Oficial de 3ª a Oficial de 2ª con 6 años de antigüedad.

De Oficial de 2ª a Oficial de 1º con 6 años de antigüedad.

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA REAL CLUB DE POLO DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2013-2015

Capítulo 1

Artículo 1

Determinación de las partes firmantes y ámbito de aplicación personal

1. Este Convenio se establece para regular las relaciones laborales entre el Real Club de Polo de Barcelona y sus trabajadores, representados por el Comité de Empresa.

Dijous, 6 de març de 2014

---

2. Àmbit personal: queden exclusos de su àmbit personal los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo de hostelería y los contratados en virtud del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

### Artículo 2

#### Àmbit temporal

1. El Convenio inicia su vigencia en fecha 1 de enero de 2013 y tiene una duración de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2015.

2. Denuncia: el Convenio puede ser denunciado y comunicado de forma fehaciente por cualquiera de las partes firmantes a la otra con una antelación mínima de 1 mes, a la fecha de su finalización.

3. El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de una anualidad, si ninguna de las partes formula la respectiva denuncia para su revisión un mes antes del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas anuales.

4. Cuando entre en vigor la prórroga prevista en el párrafo anterior, y con efectos de 1 de enero del año que corresponda, se establecerá un incremento salarial correspondiente al 50% del IPC estatal del año anterior, aplicable a los siguientes conceptos retributivos: salario base, prima de asistencia, puntualidad y rendimiento, plus desplazamiento y ayuda escolar.

### Artículo 3

#### Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual o concesiones voluntarias de la empresa.

### Artículo 4

#### Comisión paritaria

La Comisión paritaria compuesta por 6 miembros, 3 designados por la dirección de la empresa y 3 por el Comité de empresa firmante, tendrá las funciones que se indican a continuación:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.
2. Interpretación de las normas y preceptos contenidos en el mismo.
3. Resolución sobre la procedencia o no de la solicitud de no aplicación del régimen salarial presentada en tiempo y forma, de conformidad con lo establecido en el art.82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores (en adelante TRET).
4. Cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente Convenio.
5. Plan de Igualdad: emitir el informe, cuando proceda, sobre innovaciones del Plan de Igualdad, vigente en la empresa.

Procedimiento de resolución de las materias sometidas a su consideración:

La Comisión Paritaria actuará bajo los principios de eficiencia, simplificación y dinamismo.

La comisión Paritaria deberá reunirse dentro del plazo máximo de 5 días hábiles desde que se solicite su intervención, en las materias de su competencia, a petición formal de cualquiera de las partes, Dicha petición deberá ser por escrito y notificada a todas las partes.

La Comisión rechazará las solicitudes de intervención que se formulen por cualquiera de las partes que no sean de su competencia.

Dijous, 6 de març de 2014

---

La Comisión deberá resolver las cuestiones planteadas en el improrrogable plazo de 7 días hábiles a contar desde el primer día en que se reúna para atender la solicitud de la intervención.

Cuando la comisión paritaria no haya podido alcanzar un acuerdo sobre el particular en el plazo anteriormente previsto, cualquiera de las partes podrá acudir, de conformidad con lo previsto en el Título III del "Acord interprofesional de Catalunya 2011-2014 a los sistemas de conciliación y mediación del Tribunal laboral de Catalunya."

### Capítulo 2

#### Artículo 5

##### Retribuciones

Para los años 2013, 2014 Y 2015 las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, son las fijadas en las correspondientes tablas salariales que figuran como anexo al texto del mismo.

El abono de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria y en casos justificados y aprobados por la Gerencia y Dirección del Club mediante talón bancario.

#### Artículo 6

##### Antigüedad

A partir del 1 de enero de 2014 la antigüedad para todos los trabajadores del Club se establece en el abono de cuatrienios al 4% sobre el salario base y con un tope máximo de cuatro cuatrienios.

El régimen de devengo y percepción de la antigüedad, para aquellos trabajadores que ya están percibiendo el complemento de antigüedad, queda establecido del siguiente modo:

Los trabajadores que estén percibiendo un cuatrienio al 7% a 31 de diciembre de 2013, tendrán derecho a percibir, a partir del 1 de enero de 2014 y a sus respectivos vencimientos, tres cuatrienios más al 4%.

Los trabajadores que estén percibiendo dos cuatrienios al 7% a 31 de diciembre de 2013, tendrán derecho a percibir, a partir del 1 de enero de 2014 y a sus respectivos vencimientos, dos cuatrienios más al 4%.

Los trabajadores que estén percibiendo tres cuatrienios al 7% a 31 de diciembre de 2013, tendrán derecho a percibir, a partir del 1 de enero de 2014 y a su respectivo vencimiento, un cuatrienio más al 4%.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2013, estén percibiendo cuatro o más cuatrienios al 7% los mantendrán, pero a partir del 1 de enero de 2014 no generarán más antigüedad.

#### Artículo 7

##### Incentivos

Se respetarán como condición más beneficiosa adquirida, para el personal que ya los tenga concedidos, siempre y cuando las condiciones que motivaron ese incentivo continúen persistiendo.

#### Artículo 8

##### Ayuda Escolar

Se dará ayuda escolar (con exclusión de las guarderías) a cada hijo de los empleados del club, desde 1º de primaria hasta 4º curso de la ESO (Educación Secundaria Obligatoria). Esta ayuda escolar será la fijada en las tablas salariales anexas.

Se concede la misma cantidad al personal del club que justifique estar matriculado en algún estudio oficial que se considere útil para su promoción dentro de las peculiaridades del Club y cuando la Dirección y Gerencia del mismo lo aprueben. Dichos estudios formarán parte del derecho a formación reconocido a los trabajadores en el art.23.3 del TRET.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Artículo 9

#### Pagas extraordinarias

Se establecen 2 pagas extraordinarias que deberán ser abonadas íntegramente según las retribuciones reales de cada trabajador, a mediados de los meses de julio y diciembre y 2 medias pagas por importe de su mitad íntegra, a abonar a mediados de los meses de abril y octubre. En el caso que algún trabajador del club pida expresamente el prorrateo de las pagas extras computándolas con las mensualidades ordinarias percibidas, será posible siempre y cuando se haya aprobado por la Dirección y Gerencia del Club.

### Artículo 10

#### Horas extraordinarias y trabajo nocturno

##### 1. Horas Extraordinarias.

Se suprimen las horas extraordinarias, salvo que su utilización sea estrictamente necesaria.

Las horas extras realizadas se compensarán con tiempo de descanso y sólo de forma eventual se abonarán en efectivo, debiéndose pactar con cada responsable y según las necesidades del Club.

Se procurará que el personal las realice de manera rotativa.

##### 2. Trabajo nocturno.

El personal que realice trabajo nocturno recibirá, durante la realización del mismo, un complemento salarial denominado "Plus de Nocturnidad". No se abonará dicho complemento a los trabajadores que realicen la jornada habitual de forma nocturna, ya que ya tienen el salario adecuado a su condición de trabajadores nocturnos.

El precio de la hora extraordinaria, tanto diurna como nocturna y festiva, es el fijado en las tablas salariales anexas.

Los menores de 18 años así como los trabajadores contratados en prácticas, formación y/o aprendizaje, tendrán prohibido la realización de horas extras y trabajos nocturnos.

### Capítulo 3

### Artículo 11

#### Jornada laboral

La jornada laboral anual será de 1.800h de trabajo efectivo. Dicha jornada laboral se distribuirá de lunes a domingo para todos los trabajadores, con un descanso semanal de 2 días consecutivos.

Para todos los trabajadores se considerarán días de media jornada o equivalente según jornada, los siguientes: Jueves Santo, 23 de junio, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

### Artículo 12

#### Descanso semanal

Dadas las características del Club, los días de descanso semanal se asignarán a cada trabajador de forma individual y de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando que el número máximo posible de trabajadores pueda disfrutar de este descanso en sábado o domingo.

A los efectos anteriores se detalla a continuación los fines de semana de descanso por áreas de trabajo:

- CABALLERIZAS: Un fin de semana de descanso como mínimo cada 20 días (2 de cada 5).
- PISTEROS: Un fin de semana de descanso de cada tres.

Dijous, 6 de març de 2014

---

- SERVICIOS: Jornada continuada y descanso en fin de semana según las necesidades del servicio.
- OFICINA: Descanso todos los fines de semana excepto que se decida abrir la oficina durante el fin de semana. En ese caso, como mínimo, se disfrutaría de descanso tres fines de semana de cada cuatro.
- MANTENIMIENTO: Descanso en fin de semana salvo excepción de las fechas con eventos programados así como de los trabajadores con jornada laboral de lunes a domingo.
- PROFESORES DE TENIS (clases particulares): Descanso todos los fines de semana.

### Artículo 13

#### Vacaciones

Serán de 22 días laborables para todo el personal, o la proporción caso de no llevar un año de antigüedad en el Club.

Se abonarán a razón de salario base, antigüedad, prima e incentivos si los hubiere.

Dentro del primer trimestre de cada año y una vez acordados los períodos de vacaciones entre el responsable de cada área y los trabajadores de la misma, se dará traslado al Comité para su conocimiento y efectos.

### Artículo 14

#### Jornada intensiva en administración

El personal adscrito a la plantilla de dicha sección realizará jornada intensiva del 1 de julio al 31 de agosto excepto desde el 15 de junio al 30 de junio y desde el 1 de septiembre al 15 de septiembre que se realizará jornada intensiva en dos turnos, siempre y cuando queden cubiertos debidamente los turnos del servicio imprescindible y dejando a salvo lo establecido en el artículo 11.

### Artículo 15

#### Patrón del club

El 17 de enero, fiesta de San Antonio Abad, se considerará festivo. El personal se compromete a cubrir los puestos de trabajo que sean necesarios durante este día.

### Artículo 16

#### Vestuario

Anualmente se facilita al personal del club en los meses de mayo y de septiembre. Es de obligado cumplimiento utilizar el uniforme correspondiente a cada sección durante las horas de servicio.

### Artículo 17

#### Carné de identificación personal

Se facilitará a todo el personal del Club. En él se especificará el nombre del trabajador.

### Artículo 18

#### Movilidad funcional

Por necesidades de la empresa, el trabajador vendrá obligado a realizar las tareas que se le encomienden dentro o fuera de su grupo profesional, de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del TRET.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Capítol 4

#### Artículo 19

##### Periodo de prueba

A todas las contrataciones nuevas que se hagan en el Club se les aplicará un periodo de prueba. Dicho periodo de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán desistir unilateralmente el contrato de trabajo sin que medie preaviso ni corresponda abonar indemnización alguna.

### Capítol 5

#### Artículo 20

##### Ascensos

En el caso de existir alguna vacante o al establecerse puestos de nueva creación, se procurará ofrecerlos al personal del Club, siempre y cuando se reúnan las condiciones y cualidades exigibles para el puesto de trabajo a cubrir.

#### Artículo 21

##### Permisos

Para el presente Convenio se aplicarán los permisos que, en cada momento establezca la Ley, con las siguientes especialidades:

**Maternidad:** Durante la suspensión del contrato por maternidad, la empresa completará la prestación pública abonada hasta el salario íntegro percibido mensualmente por la trabajadora.

**Enfermedad:** Por enfermedad grave justificada del cónyuge, a instancias del trabajador, se facilitará un horario flexible y por un tiempo no superior a 1 mes. El mismo tratamiento se establece para el supuesto de enfermedad grave y justificada de los hijos.

#### Artículo 22

##### Cese

El trabajador podrá desistir de forma voluntaria de su puesto de trabajo, debiendo mediar, en los supuestos de trabajadores titulados, técnicos y otros especialistas, un preaviso de 30 días laborables. Para el resto de los trabajadores este preaviso será de 15 días laborables. Ante la falta de preaviso o parte de él, la empresa podrá deducir de la liquidación de saldo y finiquito, por cada día no preavisado, una cantidad equivalente a un día de trabajo.

#### Artículo 23

##### Complemento prestaciones de IT

La empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo hasta al cien por cien del salario real, a partir del primer día.

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

En caso de baja por enfermedad común sin hospitalización se complementará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el 8º día sin que pueda exceder de la base máxima de cotización legalmente establecida.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Artículo 24

#### Premios de vinculación

Se establece una compensación por cese que consista en 3 mensualidades de salario para los trabajadores que como mínimo tengan 25 años de servicio en la empresa y ceses definitivamente en la prestación de servicios para la empresa, sea cual fuere la causa, salvo el hecho de despido procedente, siempre y cuando en el momento en que causen baja tengan una edad superior a 50 años. Sin perjuicio de lo anterior, todo trabajador que cumpla 25 años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, percibirá la gratificación equivalente a 1 mes de salario real.

### Artículo 25

#### Competiciones deportivas

En el caso que éstas se realizaran por la mañana y por la tarde, se prevé el servicio de comidas pertinentes con cargo al Club para el personal de la empresa que esté cubriendo los diferentes puestos de trabajo. Asimismo, se avisará al personal con 7 días de antelación de los puestos que deberán cubrir y del horario aproximado de las competiciones. El descanso para comer no podrá ser inferior a 1h.

### Capítulo 6

### Artículo 26

#### Infracciones y sanciones del personal

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Así, toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.

Dijous, 6 de març de 2014

---

2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

Dijous, 6 de març de 2014

---

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

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

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

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Capítol 7

#### Artículo 27

##### Clasificación profesional y Grupo profesional

El personal afectado por este Convenio Colectivo quedará sujeto a un grupo profesional según se establece en el anexo correspondiente.

#### Artículo 28

##### Adhesión al Acuerdo interprofesional de Cataluña

En los temas relacionados con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, especialmente los casos de despido objetivo o colectivo, movilidad geográfica y funcional y traslados, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, suscrito por CCOO, UGT y Fomento del Trabajo Nacional, así como a lo establecido en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Por lo tanto, ambas partes, en representación de los trabajadores y las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan surgir.

#### Artículo 29

##### Acumulación de horas entre los representantes del Comité de Empresa

El crédito horario de los miembros de los comités de empresa podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Que exista acuerdo entre los representantes elegidos.
2. Que en cualquier caso se facilitará la acumulación para la asistencia a cursos de formación sindical.

Barcelona, 2 de desembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès