



RESOLUCIÓ de 15 de gener de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08009772011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives per als anys 2017-2019, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 d'octubre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unió Barcelonina d'Activitats Culturals, Recreatives i Esportives per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08009772011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 UNIÓ BARCELONINA
D'ACTIVITATS CULTURALS, RECREATIVES I ESPORTIVES PER ALS ANYS 2017-2019

Preàmbul

L'èxit de tota organització, i una empresa no és sinó una organització complexa i viva, recau en molts elements: la capacitat de direcció i gestió; la capacitat de dissenyar i llençar productes actuals que responguin a les demandes del mercat; la capacitat d'adaptació a les circumstàncies canviants, tant socials com de mercat; la capacitat de dissenyar una estratègia competitiva coherent i de futur; la capacitat de generar polítiques de recursos humans en línia amb l'estratègia empresarial; la capacitat de transmetre el projecte empresarial a tothom i fer-ne participi el col·lectiu professional; la capacitat de vendre el producte o servei i fer-lo créixer, entre molts d'altres.

La consecució de tots aquests elements i per tant, la garantia de l'èxit empresarial recau però en totes i cada una de les persones i agents que la componen, és a dir, és tant responsabilitat de la direcció de l'empresa com de tot el conjunt de professionals que, cada un amb la seva especialitat, en formen part. Si els esforços no són comuns, no tenen una mateixa direcció, no tenen objectius comuns i/o complementaris, l'organització no avançarà o avançarà malament, que en molts casos és pitjor. En un entorn econòmic com l'actual, totes aquestes qualitats s'han d'intensificar i integrar fermament com a vehicle conductor de la viabilitat dels projectes tant empresarial com professional de cadascun dels treballadors de l'empresa.

En una organització, en una empresa abocada al món dels serveis tot el que s'ha dit fins ara s'accentua molt notablement per diferents raons: el consum del producte és immediat, per tant, no hi ha temps per a la rectificació, el client cada cop espera més i demana més, el

tracte al client pot arribar a ser l'únic tret diferencial, el confort dels espais esdevé un element clau.

Es requereix per tant, en una empresa de serveis, una comunitat encara més forta entre tots els components de l'organització.

El Conveni col·lectiu de l'empresa esdevé un instrument clau per a la gestió del principal recurs d'una empresa de serveis, les seves persones. Esdevé un document consensuat en què queden fixats els principis bàsics de relació laboral empresa/professionals i per tant referència en cas de qualsevol possible discrepància o diferència, sense contradir mai la legislació laboral vigent de nivell superior. Però el Conveni és a més a més, en el seu esperit, el reflex de la voluntat conjunta empresa/professionals de fer possible i viable el projecte i és amb aquest esperit que s'ha portat a terme la seva negociació i es vol viure el dia a dia.

Capítol 1 Disposicions generals

Article 1. *Àmbit territorial*

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tot el personal que presta els seus serveis a Ubae i totes aquelles empreses del sector que s'hi vulguin adherir.

Article 2. *Àmbit funcional*

El Conveni regula les relacions de treball entre Ubae i els seus treballadors.

Article 3. *Àmbit personal*

El Conveni regula les relacions de treball de naturalesa comuna entre Ubae i el seu personal.

Article 4. *Vigència*

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2017 amb independència de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i tindrà una durada de 3 anys. Arribat al seu termini, es prorrogarà per períodes successius d'1 any, tret de denúncia expressa de qualsevol de les parts.

Article 5. *Denúncia*

La denúncia, quan es produeixi, haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de 2 mesos a la data d'acabament inicial del Conveni, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

La dirigirà la part que la promogui a l'altra part negociadora, mitjançant escrit datat, del qual s'haurà de fer justificació de recepció a la data de la seva recepció.

Denunciat el Conveni i fins que no s'aconsegueixi acord en ferm, s'aplicarà en la seva totalitat el Conveni denunciat.

Article 6. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades sempre globalment.

La nul·litat de qualsevol de les seves clàusules determinarà la del Conveni en conjunt i obligarà la seva renegociació íntegra.

Article 7. *Prelació de normes*

El que les parts convinguin en aquest Conveni regula, amb caràcter preferent, les relacions entre l'empresa i els seus treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut.

En tot el que no estigui previst en aquest Conveni, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors, així com altres lleis laborals i de Seguretat Social.

Article 8. *Compensació i absorció*

Les quantitats assignades a compte del Conveni seran compensables i absorbibles amb les millores pactades en el present Conveni.

Article 9. *Garantia ad personam. Drets adquirits*

Es respectaran les condicions superiors pactades a títol personal que estiguin establertes en el moment d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu i que, amb caràcter global, l'excedeixin en còmput anual.

Article 10. *Comissió Paritària*

Es constitueix una Comissió Paritària integrada pels representants de l'empresa i pels representants dels treballadors signants del Conveni en igual nombre.

Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

- a) La interpretació autèntica del Conveni.
- b) La classificació dels treballadors, en atenció a les seves funcions, en el nou sistema de classificació per grups professionals aquí acordat, i la resolució dels conflictes que puguin plantejar-se quan no hi hagi conformitat o acord entre les parts.
- c) La resolució dels conflictes i divergències que puguin sorgir com a conseqüència de l'aplicació del règim retributiu pactat.
- d) El coneixement previ dels problemes de naturalesa col·lectiva que es suscitin en l'àmbit del Conveni.
- e) La Comissió Paritària resoldrà les qüestions que li siguin sotmeses en un termini no superior a 30 dies, excepte acord entre les parts prorrogant aquest termini. Els acords s'adoptaran per majoria simple dels presents de cadascuna de les parts que formen la Comissió Negociadora i quan sigui preceptiu s'incorporaran al text del Conveni. En cas de desacord, s'acorda la submissió al Tribunal Laboral de Catalunya, adherint-se al V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes (ASA de C), així com al seu reglament de desenvolupament.

La Comissió tindrà el seu domicili al carrer Venus, 8 08012 Barcelona. Es reunirà amb caràcter ordinari almenys 1 cop a l'any i amb caràcter extraordinari i obligatori a instància de qualsevol de les parts, previ avís amb 3 dies d'antelació com a mínim.

Capítol 2 **Classificació del personal**

Article 11. *Nivells funcionals*

Els treballadors compresos en el present Conveni seran classificats en 5 nivells funcionals, identificats amb les denominacions de grup 1, grup 2, grup 3, grup 4 i grup 5, la configuració dels quals s'estableix en base a les funcions i tasques bàsiques que desenvolupen, així com a la formació o especialització exigides per al seu desenvolupament.

Grup 1

a) Criteris generals

Les funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies que impliquen el més alt nivell de competència professional i que suposen la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades pel conjunt de col·laboradors.

b) Formació

La formació requerida equival a titulació universitària o cicle formatiu de grau superior, completada amb una dilatada experiència en el sector. S'entendrà que acrediten aquest nivell formatiu els professionals que presentin la corresponent acreditació i/o habilitació emesa pel Consell Català de l'Esport o òrgan vàlidament nomenat a tal efecte en aplicació de la Llei 7/2015, del 14 de maig, de modificació de la Llei 3/2008, de l'exercici de les professions de l'esport.

c) Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs o similars: Director d'instal·lació.

Grup 2

a) Criteris generals

Funcions que consisteixen en integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

S'inclou, a més, la realització de tasques complexes, però homogènies, que sense implicar comandament exigeixin una elevada preparació específica, així com de les que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques especials.

b) Formació

Titulació universitària, cicle formatiu de grau superior o grau mig, així com titulació específica del lloc de treball, completada amb un període de pràctica o experiència adquirida en treballs anàlegs. S'entendrà que acrediten aquest nivell formatiu els professionals que presentin la corresponent acreditació i/o habilitació emesa pel Consell Català de l'Esport o òrgan vàlidament nomenat a tal efecte en aplicació de la Llei 7/2015, del 14 de maig, de modificació de la Llei 3/2008, de l'exercici de les professions de l'esport.

c) Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs o similars: Cap de secció, coordinador tècnic o assessor esportiu.

Grup 3

a) Criteris generals

Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques amb contingut homogeni realitzades per un grup reduït de col·laboradors o les que, sense implicar responsabilitat de comandament, requereixin un alt grau d'autonomia en la seva execució; sent el nivell de coneixements i d'experiència el més alt dins del seu nivell de formació.

b) Formació

Formació professional de grau superior, grau mitjà o titulació específica per al lloc. En activitats no titulades la formació acadèmica podrà suplir-se per una dilatada experiència. S'entendrà que acrediten aquest nivell formatiu els professionals que presentin la corresponent acreditació i/o habilitació emesa pel Consell Català de l'Esport o òrgan vàlidament nomenat a tal efecte en aplicació de la Llei 7/2015, del 14 de maig, de modificació de la Llei 3/2008, de l'exercici de les professions de l'esport.

c) Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs o similars: oficial de segona de manteniment, i monitor.

Grup 4

a) Criteris generals

Tasques consistents en l'execució d'operacions que, fins i tot quan es realitzin sota instruccions precises, requereixin coneixements professionals o aptituds pràctiques; la seva responsabilitat està limitada per una supervisió sistemàtica. Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes, dins d'una activitat general més àmplia.

b) Formació

La formació bàsica requerida equival a tècnic de grau superior o mig i formació específica per al lloc de treball, que s'entendrà acomplerta amb una àmplia experiència en el desenvolupament de la tasca.

c) Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs o similars: assistent de sala, socorrista, recepcionista, i oficial de tercera manteniment.

Grup 5

a) Criteris generals

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, concret i preestablert, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeix coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

b) Formació

La formació requerida és equivalent a ESO, que es podrà suplir per experiència.

c) Equiparació

S'inclouen en aquest grup totes aquelles activitats corresponents als següents llocs o similars: personal de neteja, vigilant, auxiliar d'atenció al client i peonatge.

Capítol 3

Condicions econòmiques, jornada de treball, vacances, gratificacions extraordinàries i roba de treball

Article 12. *Taules salarials*

Corresponen als diferents grups les quantitats brutes establertes a l'annex 1.

Les retribucions del personal comprés en aquest Conveni estaran constituïdes pel salari base.

En cas d'absència injustificada per part del treballador, es procedirà a deduir de la seva nòmina l'import corresponent al salari corresponent al dia de l'absència.

Article 13. *Condicions econòmiques*

Per als anys 2017, 2018, 2019, es garanteix l'aplicació a les taules salarials de l'increment aprovat per l'òrgan de govern municipal corresponent en les tarifes a aplicar als abonats, que per a l'any 2017 es correspon amb el 0,4%.

L'esmentada garantia s'aplicarà als treballadors als quals els hi apliqui la taula salarial de l'annex 1 del present Conveni i, que estiguin contractats a temps complet.

Per als treballadors que tinguin condicions anteriors de caràcter superior, aquesta clàusula no tindrà efectes fins a l'any 2018. Addicionalment, s'estableix que l'increment únicament s'aplicarà sobre el salari base que li correspongui per la seva categoria professional, i no sobre les seves condicions particulars.

Article 14. *Antiguitat*

L'antiguitat acumulada i generada pels treballadors des de la data d'inici de la seva prestació de serveis i fins el 31 de desembre del 2016, quedarà consolidada i integrada en el salari mensual i anual del treballador, i per tant, amb efectes del 1 de gener de 2017 el concepte antiguitat s'eliminarà de l'estructura salarial i deixarà de meritarse. A tal efecte, es realitzaran els càlculs corresponents per tal d'integrar l'esmentat concepte en el del salari base, independentment de que no s'hagi meritat quadrienni complet.

Article 15. *Treballs nocturns*

El personal contractat exclusivament per a la realització de treballs nocturns no generarà dret a la percepció de plus de nocturnitat, de conformitat amb allò disposat a l'article 36 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors.

Article 16. *Gratificacions extraordinàries*

S'estableixen 2 gratificacions extraordinàries anuals, cadascuna d'un import igual a 30 dies de salari real.

El pagament de les gratificacions extraordinàries es farà de forma prorratejada en 12 mensualitats.

Article 17. *Prestacions complementàries per malaltia o accident*

L'empresa haurà d'abonar prestacions complementàries per incapacitat temporal en els següents casos i períodes:

- a) En el cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna que comporti hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins i tot els supòsits de cirurgia menor o ambulatoria., a partir del dia de l'hospitalització/intervenció i període de convalescència, fins a un màxim de 60 dies.
- b) En cas de malaltia laboral o accident de treball, a partir de la data del fet que l'hagi causat i fins a la data que consti en l'informe oficial d'alta. La quantia a complementar en tots dos casos equival al percentatge que, afegit a la prestació prevista pel sistema de la Seguretat Social, garanteixi el 100% del salari que el treballador tingui reconegut.

Article 18. *Vacances*

Tot el personal amb una antiguitat mínima d'1 any tindrà dret a 30 dies naturals a l'any de vacances retribuïdes. El personal que no tingui l'any complet de servei a Ubae gaudirà dels dies que li corresponguin proporcionalment al temps treballat. L'any es computa des de l'1 de juliol fins al 30 de juny de l'any següent.

El període de vacances l'establirà Ubae en funció de les necessitats de cobertura dels serveis i de mutu acord amb el treballador. Se'n concedirà el gaudi preferent entre els mesos de maig i octubre, establint-se com a període de gaudi, com a mínim, per a 15 dies el còmput entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any.

El criteri d'adjudicació dels torns de vacances serà en funció de les necessitats dels serveis i aplicant un sistema rotatiu, de forma que els treballadors/ores als quals se'ls hagi concedit la primera opció un any, al següent no tindran prioritat per escollir torn.

El còmput de l'inici de les vacances anuals no podrà fer-se en diumenge, festiu o dia de descans intersetmanal del treballador.

En el supòsit de part, adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o incapacitat temporal per risc durant l'embaràs, en el període de gaudi de les vacances anuals, no es computaran com de vacances els dies que duri aquesta situació.

Article 19. *Roba de vestir de treball*

L'empresa facilitarà als seus treballadors l'equip de roba de treball necessari per al desenvolupament de les seves tasques, i el personal a qui sigui entregat quedarà obligat a la seva utilització.

L'import que es venia retribuïnt fins a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni en concepte de "vestuari laboral", s'addicionarà al salari base dels treballadors contractats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, això és 1 de gener de 2017 i, per tant, s'abonarà prorratejat en 12 mensualitats. En conseqüència, l'esmentat concepte desapareixerà de l'estructura salarial que es venia aplicant, sense que suposi una pèrdua o reducció salarial per al treballador contractat amb anterioritat a l'1 de gener de 2017 i al qual li era d'aplicació el Conveni Ubae, quedant per tant, integrat en el seu salari base.

Les quantitats anuals i brutes a addicionar al salari base en concepte de "vestuari laboral" a aquells treballadors contractats amb anterioritat a 1 de gener de 2017 i als quals se'ls hi aplicava el Conveni Ubae, segons les categories professionals, seran les següents:

Recepcionista.....	45,66 EUR
Auxiliar atenció al client.....	45,66 EUR
Operari de neteja.....	45,66 EUR
Monitor C.....	91,39 EUR
Assistent sala.....	91,39 EUR
Socorrista.....	22,11 EUR

Al personal que realitzi manipulació d'elements perillosos se'l dotarà dels equips de protecció individual que procedeixin segons les normes de seguretat i higiene del treball.

Article 20. *Jornada*

La jornada de treball efectiu serà de 40 hores setmanals.

En jornades continuades de més de 6 hores s'establirà un únic temps de descans, de durada no superior a 20 minuts, computable com a temps treballat i efectiu. Els torns per efectuar els descansos seran convinguts entre Ubae i els treballadors. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent es respectarà un descans mínim de 12 hores.

El treballador té la obligació de signar a l'inici i finalització de la seva jornada laboral el full de registre de jornada que serà facilitat per part de l'empresa, als efectes de que aquesta pugui tenir un control del compliment efectiu de la mateixa.

En el cas de treballadors a temps parcial, l'empresa pot pactar amb aquests la realització d'hores complementàries, segons regula l'article 12.5 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, amb un mínim del 30% i un màxim del 60% de la jornada efectiva pactada al contracte de treball, sempre que aquesta jornada sigui superior a 10 hores setmanals.

Article 21. *Descans setmanal i festes*

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal com a mínim d'un dia i mig ininterromput. Quan el dia de descans intersetmanal (entenen per tal de dilluns a divendres) coincideixi amb alguna de les festes anuals retribuïdes segons el calendari laboral, aquest serà compensat amb un altre dia de descans, a convenir entre les parts.

Article 22. *Hores extraordinàries*

Les parts acorden tendir a la seva supressió com a mesura de foment de la creació de llocs de treball.

Sens perjudici d'allò esmentat anteriorment, les que necessàriament hagin de realitzar-se per necessitats de producció seran, segons acordin les parts, o bé compensades amb temps de descans establint-se el moment de gaudi per acord entre ambdues parts, o bé retribuïdes.

En cas de compensació amb temps de descans, com a període de compensació s'estableixen els 6 mesos immediatament següents a la data de la seva realització.

Les hores extraordinàries no compensades amb temps de descans es retribuïran de la següent forma: sempre amb el preu unitari resultant del preu hora de la categoria corresponent més un 25%, prescindint que es realitzin en dies ordinaris o festius.

En el supòsit de personal amb jornada partida que prolonguin la jornada en una hora de diferència s'abonarà un plus de menjar per import de 6 euros. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que s'incrementin les taules salarials tal i com estableix l'article 13 d'aquest Conveni.

Les prolongacions de jornada realitzades en diumenge i/o festius oficials es compensaran a raó d'1 hora de prolongació per 1,30 hores de descans.

Article 23. *Calendari laboral*

El personal d'Ubae gaudirà de les festes nacionals i locals que es determinin anualment en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Els dies 1 i 6 de gener i els dies 25 i 26 de desembre les instal·lacions romandran tancades.

Els esmentats dies s'hauran de garantir tots els serveis que puguin ser necessaris si, de manera excepcional o extraordinària, s'organitza en algun dels centres gestionats per Ubae un acte, activitat i/o celebració.

Article 24. *Condicions més beneficioses*

Es respectaran les condicions més beneficioses acordades a títol individual, que puguin existir en matèria de jornada, descansos, horaris i festius abans l'entrada en vigor del present Conveni.

Capítol 4 **Beneficis socials**

Article 25. *Revisió mèdica*

L'empresa proporcionarà al personal una revisió mèdica anual, segons els paràmetres de la vigent normativa sobre vigilància de la salut, que es podrà adaptar i/o completar amb els seguiments i requeriments necessaris segons la mútua mèdica laboral.

Article 26. *Permisos*

S'aplicarà el règim de permisos retribuïts previst a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de naixement d'un fill els 2 dies inicials del referit permís podran ser gaudits de forma discontinua en les 4 setmanes posteriors al fet causant, prèvia notificació del dia escollit amb l'antelació fixada en criteri general en aquest Conveni.

En cas de part, adopció o acolliment múltiple a treballadors als que resulta d'aplicació l'article 48.7 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, comptaran amb 4 setmanes ininterrompudes de suspensió del seu contracte de treball, ampliable a 2 dies més per cada fill a partir del segon. Gaudir

d'aquests períodes, és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'Estatut dels treballadors.

El treballador també podrà absentar-se, amb dret a remuneració, pel temps indispensable per a la realització d'exàmens, amb la seva prèvia justificació a l'empresa quan el treballador realitzi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional.

Els treballadors per alletament d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a 1 hora d'absència del treball que podran dividir en 2 fraccions. El treballador, per la seva voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que els dos treballin.

Es concediran els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

Els treballadors, previ avís i justificació posterior, tindran dret a permisos retribuïts de com a màxim 14 hores anuals de durada per acudir a visites mèdiques, del propi treballador o per acompanyar ascendents i descendents que convisquin amb ell, tant si l'assistència es presta per serveis sanitaris de la Seguretat Social com facultatius o mútues privades.

Tots aquests permisos així com aquells previstos en l'Estatut dels treballadors hauran de preavisar-se, sempre que per les seves circumstàncies sigui possible, amb un mínim de 72 hores laborables per poder garantir la prestació del servei.

Adicionalment, tot el personal gaudirà de 2 dies de lliure disposició, els quals s'hauran d'acordar amb la direcció del centre o cap de departament, tenint en compte les necessitats del servei i el criteri de rotació fixat per les vacances. En cas que el calendari laboral oficial prevegi 15 festius anuals, tenint un d'ells el caràcter de recuperable, l'empresa no el farà recuperar.

Article 27. *Descomptes a familiars*

Un familiar de primer grau del treballador podrà gaudir de la quota familiar Ubae al centre que esculli per un import mensual de 15 EUR. Al 2018 aquesta quota passarà a tenir un import de 20 EUR, i en endavant, li seran d'aplicació els mateixos increments anuals que a la resta de quotes vigents segons l'IPC corresponent.

Tanmateix els fills dels treballadors podran gaudir de matrícula gratuïta i de les activitats complementàries esportives que escullin amb un 25% de descompte.

Aquests beneficis no eximeixen del compliment de les normes d'ús establertes amb caire general, o de les específiques per les activitats complementàries.

Capítol 5 **Contractació, mobilitat funcional i cessaments**

Article 28. *Contractes eventuais*

Els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes a què fa referència l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, tindran una durada màxima de 6 mesos dins d'un període de 12.

Article 29. *Mobilitat funcional*

El treballador que realitzi funcions corresponents a un grup professional superior al que tingui reconegut, per un temps superior a 6 mesos en un període d'1 any o de 8 mesos en un període de 2 anys, podrà reclamar a la direcció d'Ubae la classificació professional corresponent a aquestes funcions.

Contra la negativa d'Ubae i previ informe del Comitè d'Empresa o, si escau, dels delegats de personal, podrà reclamar davant la jurisdicció social.

Quan es realitzin funcions de nivell professional superior, però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre el salari del grup que tingui reconegut i el que correspongui a la funció que efectivament estigui realitzant.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat, el club necessités destinar un treballador a tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, només podrà fer-ho pel temps imprescindible; mantenint al treballador la retribució i tots els altres drets derivats del seu grup professional sent necessari comunicar-ho als representants legals dels treballadors.

Article 30. *Promoció interna*

Ubae podrà regular el sistema de desenvolupament professional dels treballadors en base als criteris següents:

L'empresa valorarà internament, previ informe de les direccions de centre i/o responsables de servei, la conveniència d'obrir convocatòries de promoció interna quan així es requereixi donada la creació de noves vessants professionals dins l'estructura de funcionament preexistent.

En cap cas no es consideraran incloses en aquest sistema de desenvolupament professional els canvis ascendentment naturals de categoria d'un treballador.

L'empresa informarà el Comitè d'Empresa o delegats de personal de l'existència de la convocatòria al mateix temps que a les direccions de centre i/o departaments de l'empresa. La convocatòria inclourà sempre les bases i requeriments així com les proves a realitzar pels aspirants.

L'empresa donarà coneixement als treballadors a través dels taulers d'anuncis de cada centre de treball i la pàgina web de l'empresa.

Seràn factors a tenir en compte, entre d'altres que puguin considerar-se determinants per cada promoció en concret:

- Currículum acreditat i antiguitat en el sector i en l'empresa.
- Titulació específica i reconeguda per la Llei 7/2015, del 14 de maig, de modificació de la Llei 3/2008, de l'exercici de les professions de l'esport, necessària per al lloc de treball.
- Participació en el Pla anual de formació de l'empresa.
- Coneixements específics del lloc de treball.
- Capacitat demostrada en l'exercici de les funcions, mitjançant el desenvolupament de substitucions anteriors de les funcions de la categoria que es pretén cobrir.
- Valoració funcional i actitudinal del director i/o responsable directe dels candidats.
- Vinculació empàtica a l'empresa i actitud laboral i personal vers l'empresa, els companys de treball i els clients del centre.

Article 31. *Preavisos per cessaments*

Els treballadors comunicaran per escrit la seva decisió de cessar amb una antelació mínima de:

Grups 1 i 2: 2 mesos.
Resta de grups: 15 dies.

L'incompliment del preavis facultarà l'empresa per deduir de la liquidació de parts proporcionals i salaris pendents l'import resultant de multiplicar el salari del treballador pel

nombre de dies d'incompliment del preavis, sens perjudici del que s'estableix a l'article 21 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 6 Règim disciplinari

Article 32. *Principis generals*

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

La direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que suposin 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 en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord.

La sanció de les faltes requereix comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el seu compliment temporal es podrà dilatar fins a 30 dies després de la data de la seva fermesa.

Article 33. *Faltes*

Les faltes comeses pels treballador al servei de l'empresa es classificaran, atesa la seva importància i si escau incidència, en lleus, greus i molt greus de conformitat amb el que es disposa tot seguit:

Es consideren faltes lleus:

- a) No comunicar, amb l'antelació suficient, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- b) L'abandonament del centre o lloc de treball, sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre que l'esmentat abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o sigui causa de danys o accidents als seus companys de treball. En cas de que sí que fos perjudicial aquest abandonament podria ser considerat com a falta greu o molt greu, en funció de les conseqüències que s'hagin derivat d'aquest fet. Per altra banda, i en cas de que l'abandonament el realitzi un treballador amb la categoria de socorrista, atenent a la responsabilitat del seu lloc de treball, la falta serà considerada com a molt greu en qualsevol cas.
- c) La falta de puntualitat en l'assistència al treball, de tal manera que sumi 2 faltes en 1 mes o 1 falta quan el retard sigui superior a 15 minuts, excepte el cas que el seu retard suposi l'impossibilitat de prestar el servei o d'obrir el centre que serà considerada com a falta greu.
- d) Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada, excepte en el cas que la falta d'assistència suposi l'impossibilitat de prestar el servei o d'obrir el centre que serà considerada com a falta greu.
- e) La falta ocasional de netedat personal, quan això ocasioni queixes o reclamacions dels companys, caps, socis o clients.

f) Trobar-se en el local de treball, sense autorització, fora de la jornada laboral, excepte per assemblees, a excepció dels representants legals dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresa.

g) La inobservança de les normes de seguretat i higiene en el treball que no comporti risc greu per al treballador, els seus companys o terceres persones.

h) Petits oblots en la conservació en el material de l'empresa.

i) Les discussions amb altres treballadors dins de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic. En cas de que es produeixi en presència d'altres persones serà considerada falta greu.

j) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

Es consideren faltes greus:

a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan superin els 30 minuts en 1 mes o quan el treballador acumuli 2 faltes lleus pel mateix motiu. Si la falta de puntualitat suposa l'impossibilitat de prestar el servei o d'obrir el centre, serà considerada com a falta molt greu.

b) No tenir la diligència o atenció degudes en el treball encarregat si això pot suposar risc o perjudici de certa consideració per al treballador, els seus companys o tercers.

c) La inobservança de les ordres o l'incompliment de les ordres en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan aquestes suposin risc de certa consideració per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.

d) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria per al treballador o comporti risc per a la vida o salut tant d'ell com dels seus companys. Si la desobediència fos reiterada i impliqués oposició manifesta a la disciplina en el treball o d'ella derivessin perjudicis per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.

e) Simular la presència d'un altre treballador signant en el seu nom al full de registre de jornada

f) No advertir immediatament els caps, l'empresari o qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que s'observi en les instal·lacions, maquinària o locals.

g) Introduir o facilitar l'accés al centre de treball de persones no autoritzades.

h) La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec, quan respongui a una actitud deliberada per part del treballador.

j) Oblits importants en la conservació del material de l'empresa.

k) Les discussions amb altres treballadors que tinguin lloc en públic o arribin als clients.

l) Realitzar, sense prèvia autorització, treballs particulars durant la jornada laboral.

m) La reincidència en qualsevol falta lleu, en el mateix trimestre, quan hagi estat sancionada i sigui ferma.

Es consideraran faltes molt greus:

a) Més de 10 faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de 2 mesos o 20 durant 4 mesos, excepte en el cas que el seu retard suposi l'impossibilitat de prestar el servei o d'obrir el centre que serà considerada falta molt greu.

b) Faltar al treball més de 2 dies a la setmana, sense causa o motiu que ho justifiqui.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitats encomanats; el furt o el robatori, tant a companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi en el centre de treball o fora, en el decurs de la seva activitat laboral.

d) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en qualsevol material, estri, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, eines, documents, llibres, vehicles, productes i matèries de l'empresa o del centre de treball, quan això respongui a una actitud deliberada del treballador. Així com connectar amb entorns internet que puguin posar en perill la seguretat de l'empresa.

e) L'assetjament sexual. S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició d'ordre sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o intimitat del subjecte que la rep.

Seràn circumstàncies determinants de la qualificació com a greu o molt greu d'aquesta falta específica, a més de l'entitat de la conducta sancionada, la reiteració i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.

f) L'embriaguesa habitual i la toxicomania, si repercuteixen negativament en el treball.

g) La competència deslleial.

h) La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als companys o tercers o dany greu a l'empresa o als seus productes.

i) L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.

j) La disminució voluntària i reiterada o continuada del rendiment normal del treball.

k) L'abandonament del lloc de treball sense justificació especialment en llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

l) La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que hagin estat sancionades i siguin fermes.

m) La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan d'això en pugui derivar un perjudici per a l'empresa o el descrèdit de la imatge d'aquesta davant del públic en general, sens perjudici del lícit exercici de l'acció sindical.

n) Els maltractaments de paraula o d'obra, o faltes greus de respecte i consideració cap als superiors, companys i subordinats.

o) La simulació de malaltia o accident.

p) Originar amb freqüència discussions i baralles amb altres companys de feina, o provocar-les amb clients/es o entre clients/es.

q) Manca evident de respecte i consideració al públic.

r) La manca constant i habitual d'higiene personal de tal manera que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

Sancions

Les sancions que Ubae podrà aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació escrita, suspensió d'1 dia de sou i feina.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, acomiadament.

Correspon a Ubae la facultat d'imposar sancions en els terminis del que queda establert en el present Conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita i motivada a l'afectat, i la de les faltes molt greus requerirà la tramitació d'expedient sancionador, en el qual haurà de ser escoltat el treballador afectat.

En qualsevol cas, l'empresa informará els representants dels treballadors al mateix temps que l'afectat de tota sanció que s'imposi.

Article 34. *Prescripció de les faltes*

Pel que fa als treballadors, les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies, i les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement que es cometen; en tot cas, al cap de 6 mesos que es cometin.

Article 35. *Drets sindicals*

Es reconeixen tots els drets i garanties sindicals reconeguts en l'Estatut dels treballadors i Llei orgànica de Llibertat sindical.

Acumulació d'hores sindicals:

El crèdit horari dels delegats de personal podrà acumular-se en un o diversos membres de la representació dels treballadors, tenint sempre i en tot cas acord entre els representants d'un mateix col·legi electoral.

Article 36. *Formació*

La representació dels treballadors i de l'empresa són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització de la nostra activitat, on la formació professional té un caire estratègic en els processos de canvi econòmic tecnològic i social.

Per fer efectiu aquest acord l'empresa dissenyarà anualment un Pla de formació que afectarà totes les àrees professionals i que dotarà d'aquella formació, subvencionada o no, que es consideri oportuna i necessària per a la garantia del creixement professional del col·lectiu de treballadors i que garanteixi la constant adequació dels productes i serveis que s'ofereixen als centres així com dels sistemes de gestió empleats, a les necessitats i requeriments del mercat per tal de mantenir l'empresa en línia de competitivitat i primàcia.

Amb aquesta mateixa finalitat l'empresa podrà anualment fer una dotació pressupostària per a la formació de la qual informará al mateix temps que del contingut del Pla, els membres del Comitè d'Empresa.

Article 37. *Seguretat i salut en el treball*

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i salut en el treball seran d'aplicació les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i normativa concordant.

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior en consonància amb els criteris i declaracions generals previstos a l'esmentada Llei.

Article 38. Taules salarials

Amb vigència des del dia 1 de gener de 2017, s'aprova la taula salarial recollida a l'annex 1 del Conveni.

Article 39. Tribunal Laboral de Catalunya

Per qualsevol discrepància que la Comissió Paritària no hagi solucionat de mutu acord, treballadors i empresa es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin sorgir.

Disposició addicional 1. Equiparació matrimonis i parelles de fet

Es reconeixen els mateixos drets que als cònjuges en matrimoni a les persones que no s'han casat entre ells i convisquin en unió afectiva, estable i duradora, prèvia justificació en el corresponent registre oficial de parelles de fet, excepte en el permís de matrimoni. L'esmentada certificació podrà substituir-se, en aquelles poblacions on no existeixi registre oficial, mitjançant acta notarial.

ANNEX 1. TAULA SALARIAL ANY 2017 (Quantitats brutes)

Categoria professional	Sou diari (EUR)	Sou mensual (EUR)	Gratificacions extraordinàries (2 anuals prorratejades en 12 mensualitats) (EUR)	Sou anual (EUR)
Grup I				
Director		1.154,41	1.154,41	16.161,74
Grup II				
Cap de secció		1.062,91	1.062,91	14.880,74
Coordinador tècnic		1.062,91	1.062,91	14.880,74
Assessor esportiu		1.062,91	1.062,91	14.880,74
Grup III				
Oficial 2a manteniment	29,18		875,40	12.401,50
Monitor	29,18		875,40	12.401,50
Grup IV				
Assistent de sala	28,018		840,54	11.907,65
Socorrista	28,018		840,54	11.907,65
Recepcionista		850,55	850,55	11.907,70
Oficial 3a manteniment	28,018		840,54	11.907,65
Grup V				
Operari neteja	28,018		840,54	11.907,65
Vigilant	28,018		840,54	11.907,65
Auxiliar atenció al client		850,55	850,55	11.907,70
Peó	28,018		840,54	11.907,65

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UNIÓN BARCELONINA D'ACTIVITATS CULTURALS, RECREATIVES I ESPORTIVES PARA LOS AÑOS 2017-2019

Preámbulo

El éxito de toda organización, y una empresa no es sino una organización compleja y viva, recae en muchos elementos: la capacidad de dirección y gestión; la capacidad de diseñar y lanzar productos actuales que respondan a las demandas del mercado; la capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes, tanto sociales como de mercado; la capacidad de diseñar una estrategia competitiva coherente y de futuro; la capacidad de generar políticas de recursos humanos en línea con la estrategia empresarial; la capacidad de transmitir el proyecto empresarial a todos y hacer partícipes al colectivo profesional; la capacidad de vender el producto o servicio y hacerlo crecer, entre muchos otros.

La consecución de todos estos elementos y por tanto, la garantía del éxito empresarial recaen en todas y cada una de las personas y agentes que la componen, es decir, es tanto responsabilidad de la dirección de la empresa como de todo el conjunto de profesionales, cada uno en su especialidad, que formen parte. Si los esfuerzos no son comunes, no tienen una misma dirección, no tienen objetivos comunes y/o complementarios, la organización no avanzará o avanzará mal, que en muchos casos es peor. En un entorno económico como la actual, todas estas cualidades se deben intensificar e integrar como un vehículo conductor de la viabilidad de los proyectos tanto empresarial como profesional de cada uno de los trabajadores de la empresa.

En una organización, en una empresa destinada al mundo de los servicios todo lo dicho hasta ahora se acentúa muy notablemente por diferentes razones: el consumo del producto es inmediato, por tanto, no hay tiempo para la rectificación, el cliente cada vez espera más y pide más, el trato al cliente puede llegar a ser el único rasgo diferencial, y el confort de los espacios es un elemento clave.

Se requiere por tanto, en una empresa de servicios, una comunión aún más fuerte entre todos los componentes de la organización.

El Convenio colectivo de la empresa se convierte en un instrumento clave para la gestión del principal recurso de una empresa de servicios, sus personas. Se convierte en un documento consensuado en el que quedan fijados los principios básicos de relación laboral empresa/profesionales y por tanto referencia en caso de cualquier posible discrepancia o diferencia, sin contradecir nunca la legislación laboral vigente de nivel superior. Pero el Convenio es además, en su espíritu, el reflejo de la voluntad conjunta empresa/profesionales de hacer posible y viable el proyecto y es con este espíritu que se ha llevado a cabo su negociación y se quiere vivir el día a día.

Capítulo 1 Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en Ubae y todas aquellas empresas del sector que quieran adherirse.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El Convenio regula las relaciones de trabajo entre Ubae y sus trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El Convenio regula las relaciones de trabajo de naturaleza común entre Ubae y su personal.

Artículo 4. *Vigencia*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, y tendrá una duración de 3 años. Llegado a su plazo, se prorrogará por períodos sucesivos de 1 año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Artículo 5. *Denuncia*

La denuncia, cuando se produzca, deberá efectuarse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de finalización inicial del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

La dirigirá la parte que la promueva a la otra parte negociadora, mediante escrito fechado, del cual se hará acuse de recibo a la fecha de su recepción.

Denunciado el Convenio y hasta que no se alcance acuerdo en firme, se aplicará en su totalidad el Convenio denunciado.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas siempre globalmente.

La nulidad de cualquiera de sus cláusulas determinará la del Convenio en conjunto y obligará su renegociación íntegra.

Artículo 7. *Prelación de normas*

Lo que las partes convengan en este Convenio regula, con carácter preferente, las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

En todo lo no previsto en este Convenio, se aplicará el Estatuto de los trabajadores, así como otras leyes laborales y de Seguridad Social.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las cantidades asignadas a cuenta del Convenio serán compensables y absorbibles con las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Artículo 9. *Garantía ad personam. Derechos adquiridos*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas en el momento de entrada en vigor del presente Convenio colectivo y que, con carácter global, excedan en cómputo anual.

Artículo 10. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio en igual número.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) La clasificación de los trabajadores, en atención a sus funciones, en el nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales aquí acordado, y la resolución de los conflictos que puedan plantearse cuando no haya conformidad o acuerdo entre las partes.
- c) La resolución de los conflictos y divergencias que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo pactado.
- d) El conocimiento previo de los problemas de naturaleza colectiva que se susciten en el ámbito del Convenio.
- e) La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, excepto acuerdo entre las partes prorrogando este plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión Negociadora y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio. En caso de desacuerdo, se acordará la sumisión al Tribunal Laboral de

Cataluña, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASA de C), así como a su reglamento de desarrollo.

La Comisión tendrá su domicilio en la calle Venus, 8, 08012 Barcelona.

Se reunirá con carácter ordinario al menos 1 vez al año y con carácter extraordinario y obligatorio a instancia de cualquiera de las partes, previo aviso con 3 días de antelación como mínimo.

Capítulo 2 Clasificación del personal

Artículo 11. *Niveles funcionales*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio serán clasificados en 5 niveles funcionales, identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, la configuración se establece en base a las funciones y tareas básicas que desarrollan, así como la formación o especialización exigidas para su desarrollo.

Grupo 1

a) Criterios generales

Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional y que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores.

b) Formación

La formación requerida equivale a titulación universitaria o ciclo formativo de grado superior, completada con una dilatada experiencia en el sector. Se entenderá que acrediten este nivel formativo los profesionales que presenten la correspondiente acreditación y/o habilitación emitida por el Consejo Catalán del Deporte u órgano válidamente nombrado a tal efecto en aplicación de la Ley 7/2015, del 14 de mayo, de modificación de la Ley 3/2008, del ejercicio de las profesiones del deporte.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Director de instalación.

Grupo 2

a) Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que sin implicar mando exijan una elevada preparación específica, así como de las que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas especiales.

b) Formación

Titulación universitaria, ciclo formativo de grado superior o grado medio, así como titulación específica del puesto de trabajo, completado con un período de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos. Se entenderá que acrediten este nivel formativo los profesionales que presenten la correspondiente acreditación y/o habilitación emitida por el Consejo Catalán del Deporte u órgano válidamente nombrado

a tal efecto en aplicación de la Ley 7/2015, del 14 de mayo, de modificación de la Ley 3/2008, del ejercicio de las profesiones del deporte.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Jefe de sección, coordinador técnico o asesor deportivo.

Grupo 3

a) Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo realizadas por un grupo reducido de colaboradores o las que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución; siendo el nivel de conocimientos y de experiencia el más alto dentro de su nivel de formación.

b) Formación

Formación profesional de grado superior, grado medio o titulación específica para el puesto. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una dilatada experiencia. Se entenderá que acrediten este nivel formativo los profesionales que presenten la correspondiente acreditación y/o habilitación emitida por el Consejo Catalán del Deporte u órgano válidamente nombrado a tal efecto en aplicación de la Ley 7/2015, del 14 de mayo, de modificación de la Ley 3/2008, del ejercicio de las profesiones del deporte.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: oficial de segunda de mantenimiento, y monitor.

Grupo 4

a) Criterios generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, incluso cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran conocimientos profesionales o aptitudes prácticas; su responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad general más amplia.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a técnico de grado superior o medio y formación específica para el puesto de trabajo, que se entenderá cumplida con una amplia experiencia en el desarrollo de la tarea.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: asistente de sala, socorrista, recepcionista, y oficial de tercera mantenimiento.

Grupo 5

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido, con un alto grado de supervisión, que

normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

b) Formación

La formación requerida es equivalente a ESO, que podrá suplir por experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: personal de limpieza, vigilante, auxiliar de atención al cliente y peonaje.

Capítulo 3
**Condiciones económicas, jornada de trabajo, vacaciones, gratificaciones
extraordinarias y ropa de trabajo**

Artículo 12. *Tablas salariales*

Corresponden a los diferentes grupos las cantidades brutas establecidas en el anexo 1.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base.

En caso de ausencia injustificada por parte del trabajador, se procederá a deducir de su nómina el importe correspondiente al salario correspondiente al día de la ausencia.

Artículo 13. *Condiciones económicas*

Para los años 2017, 2018, 2019, se garantiza la aplicación en las tablas salariales del incremento aprobado por el órgano de gobierno municipal correspondiente en las tarifas a aplicar a los abonados, que para el año 2017 se corresponde con el 0,4%.

Dicha garantía se aplicará a los trabajadores a los que les aplique la tabla salarial del anexo 1 del presente Convenio y, que estén contratados a tiempo completo.

Para los trabajadores que tengan condiciones anteriores de carácter superior, esta cláusula no tendrá efectos hasta el año 2018. Adicionalmente, se establece que el incremento únicamente se aplicará sobre el salario base que le corresponda por su categoría profesional, y no sobre sus condiciones particulares.

Artículo 14. *Antigüedad*

La antigüedad acumulada y generada por los trabajadores desde la fecha de inicio de su prestación de servicios y hasta el 31 de diciembre de 2016, quedará consolidada e integrada en el salario mensual y anual del trabajador, y por tanto, con efectos del 1 de enero de 2017 el concepto antigüedad se eliminará de la estructura salarial y dejará de devengarse. A tal efecto, se realizarán los cálculos correspondientes para integrar dicho concepto en el del salario base, independientemente de que no se haya devengado cuatrienio completo.

Artículo 15. *Trabajos nocturnos*

El personal contratado exclusivamente para la realización de trabajos nocturnos no generará derecho a la percepción de plus de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen 2 gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de un importe igual a 30 días de salario real.

El pago de las gratificaciones extraordinarias se hará de forma prorrateada en 12 mensualidades.

Artículo 17. *Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente*

La empresa deberá abonar prestaciones complementarias por incapacidad temporal en los siguientes casos y períodos:

- a) En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común que conlleve hospitalización y/o intervención quirúrgica, incluso los supuestos de cirugía menor o ambulatoria, a partir del día de la hospitalización/intervención y periodo de convalecencia, hasta un máximo de 60 días.
- b) En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo, a partir de la fecha de que el causante y hasta la fecha que conste en el informe oficial de alta. La cuantía a complementar en ambos casos equivale al porcentaje que, añadido a la prestación prevista por el sistema de la Seguridad Social, garantice el 100% del salario que el trabajador tenga reconocido.

Artículo 18. *Vacaciones*

Todo el personal con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a 30 días naturales al año de vacaciones retribuidas. El personal que no tenga el año completo de servicio a Ubae disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado. El año se computa desde el 1 de julio hasta el 30 de junio del año siguiente.

El período de vacaciones del establecerá Ubae en función de las necesidades de cobertura de los servicios y de mutuo acuerdo con el trabajador. Se concederá el disfrute preferente entre los meses de mayo y octubre, estableciéndose como período de disfrute, como mínimo, para 15 días el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

El criterio de adjudicación de los turnos de vacaciones será en función de las necesidades de los servicios y aplicando un sistema rotativo, de forma que los trabajadores/as a los que se les haya concedido la primera opción un año, al siguiente no tendrán prioridad para escoger turno.

El cómputo del inicio de las vacaciones anuales no podrá hacerse en domingo, festivo o día de descanso intersemanal del trabajador.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, en el periodo de disfrute de las vacaciones anuales, no se computarán como de vacaciones los días que dure esta situación.

Artículo 19. *Ropa de vestir de trabajo*

La empresa facilitará a sus trabajadores el equipo de ropa de trabajo necesario para el desarrollo de sus tareas, y el personal al que sea entregado quedará obligado a su utilización.

El importe que se venía retribuyendo hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio en concepto de "vestuario laboral" se adicionará al salario base de los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, esto es 1 de enero de 2017 y, por tanto, se abonará prorrateado en 12 mensualidades. En consecuencia, el nombrado concepto desaparecerá de la estructura salarial que se viene aplicando, sin que suponga una pérdida o reducción salarial para el trabajador contratado con anterioridad al 1 de enero de 2017 y al cual le era de aplicación el Convenio Ubae, quedando, por tanto, integrado en su salario base.

Las cantidades anuales y brutas a adicionar al salario base en concepto de "vestuario laboral" a aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2017 y a los

que se les aplicaba el Convenio Ubae, según las categorías profesionales, serán los siguientes:

Recepcionista.....	45,66 EUR
Auxiliar atención al cliente.....	45,66 EUR
Operario de limpieza.....	45,66 EUR
Monitor C.....	91,39 EUR
Asistente sala.....	91,39 EUR
Socorrista.....	22,11 EUR

Al personal que realice manipulación de elementos peligrosos le dotará de los equipos de protección individual que procedan según las normas de seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 20. *Jornada*

La jornada de trabajo efectivo será de 40 horas semanales.

En jornadas continuadas de más de 6 horas se establecerá un único tiempo de descanso, de duración no superior a 20 minutos, computable como tiempo trabajado y efectivo. Los turnos para efectuar los descansos serán convenidos entre Ubae y los trabajadores. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente se respetará un descanso mínimo de 12 horas.

El trabajador tiene la obligación de firmar al inicio y finalización de su jornada laboral en la hoja de registro de jornada que será facilitado por parte de la empresa, a los efectos de que ésta pueda tener un control del cumplimiento efectivo de la misma.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, la empresa podrá pactar con éstos la realización de horas complementarias, según regula el artículo 12.5 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, con un mínimo del 30% y un máximo del 60% de la jornada efectiva pactada en el contrato de trabajo, siempre y cuándo dicha jornada sea superior a 10 horas semanales.

Artículo 21. *Descanso semanal y fiestas*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de al menos 1 día y medio ininterrumpido. Cuando el día de descanso intersemanal (entendiendo por tal de lunes a viernes) coincida con alguna de las fiestas anuales retribuidas según el calendario laboral, éste será compensado con otro día de descanso, a convenir entre las partes.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

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

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, las que necesariamente deban realizarse por necesidades de producción serán, según acuerden las partes, o bien compensadas con tiempo de descanso estableciéndose el momento de disfrute por acuerdo entre ambas partes, o bien retribuidas.

En caso de compensación con tiempo de descanso, como período de compensación establecen los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su realización.

Las horas extraordinarias no compensadas con tiempo de descanso se retribuirán de la siguiente forma: siempre con el precio unitario resultante del precio hora de la categoría correspondiente más un 25%, prescindiendo de que se realicen en días ordinarios o festivos.

En el supuesto de personal con jornada partida que prolonguen la jornada en una hora de diferencia se abonará un plus de comida por importe de 6 euros. Esta cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas salariales tal y como establece el artículo 13 de este Convenio.

Las prolongaciones de jornada realizadas en domingo y/o festivos oficiales se compensarán a razón de 1 hora de prolongación por 1,30 horas de descanso.

Artículo 23. *Calendario laboral*

El personal de Ubae disfrutará de las fiestas nacionales y locales que se determinen anualmente en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Los días 1 y 6 de enero y los días 25 y 26 de diciembre las instalaciones permanecerán cerradas.

Dichos días deberán garantizar todos los servicios que puedan ser necesarios si, de manera excepcional o extraordinaria, se organiza en alguno de los centros gestionados por Ubae un acto, actividad y/o celebración.

Artículo 24. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas acordadas a título individual, que puedan existir en materia de jornada, descansos, horarios y festivos antes la entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo 4 **Beneficios sociales**

Artículo 25. *Revisión médica*

La empresa proporcionará al personal una revisión médica anual, según los parámetros de la vigente normativa sobre vigilancia de la salud, que se podrá adaptar y/o completar con los seguimientos y requerimientos necesarios según la mutua médica laboral.

Artículo 26. *Permisos*

Se aplicará el régimen de permisos retribuidos previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de nacimiento de un hijo los 2 días iniciales del referido permiso podrán ser disfrutados de forma discontinua en las 4 semanas posteriores al hecho causante, previa notificación del día escogido con la antelación fijada en criterio general en este Convenio.

En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple a trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48.7 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, contarán con 4 semanas ininterrumpidas de suspensión de su contrato de trabajo, ampliable a 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Disfrutar de estos períodos, es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el Estatuto de los trabajadores.

El trabajador también podrá ausentarse, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, con su previa justificación a la empresa cuando el trabajador realice estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, previo aviso y justificación posterior, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 14 horas anuales de duración para acudir a visitas médicas, del propio trabajador o para acompañar ascendientes y descendientes que convivan con él, tanto si la asistencia se presta por servicios sanitarios de la Seguridad Social como facultativos o mutuas privadas.

Todos estos permisos así como aquellos previstos en el Estatuto de los trabajadores deberán preavisar, siempre que por sus circunstancias sea posible, con un mínimo de 72 horas laborables para poder garantizar la prestación del servicio.

Adicionalmente, todo el personal disfrutará de 2 días de libre disposición, los cuales se deberán acordar con la dirección del centro o jefe de departamento, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y el criterio de rotación fijado para las vacaciones. En caso de que el calendario laboral oficial prevea 15 festivos anuales, teniendo uno de ellos el carácter de recuperable, la empresa no lo hará recuperar.

Artículo 27. *Descuentos a familiares*

Un familiar de primer grado del trabajador podrá disfrutar de la cuota familiar Ubae en el centro que escoja por un importe mensual de 15 EUR. En el 2018 esta cuota pasará a tener un importe de 20 EUR, y en adelante, le serán de aplicación los mismos incrementos anuales que en el resto de cuotas vigentes según el IPC correspondiente.

Sin embargo los hijos de los trabajadores podrán disfrutar de matrícula gratuita y de las actividades complementarias deportivas que elijan con un 25% de descuento.

Estos beneficios no eximen del cumplimiento de las normas de uso establecidas con carácter general, o de las específicas para las actividades complementarias.

Capítulo 5 **Contratación, movilidad funcional y ceses**

Artículo 28. *Contratos eventuales*

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12.

Artículo 29. *Movilidad funcional*

El trabajador que realice funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que tenga reconocido, por un tiempo superior a 6 meses en un periodo de 1 año o de 8 meses en un periodo de 2 años, podrá reclamar a la dirección de UBAE la clasificación profesional correspondiente a estas funciones.

Contra la negativa de Ubae y previo informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Cuando se realicen funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el salario del grupo que tenga reconocido y el que corresponda a la función que efectivamente esté realizando.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, el club necesitara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible; manteniendo al trabajador la retribución y todos los

demás derechos derivados de su grupo profesional siendo necesario comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30. *Promoción interna*

Ubae podrá regular el sistema de desarrollo profesional de los trabajadores en base a los siguientes criterios:

La empresa valorará internamente, previo informe de las direcciones de centro y/o responsables de servicio, la conveniencia de abrir convocatorias de promoción interna cuando así se requiera dada la creación de nuevas vertientes profesionales dentro de la estructura de funcionamiento preexistente.

En ningún caso se considerarán incluidos en este sistema de desarrollo profesional los cambios ascendentemente naturales de categoría de un trabajador.

La empresa informará al Comité de Empresa o delegados de personal de la existencia de la convocatoria a la vez que a las direcciones de centro y/o departamentos de la empresa. La convocatoria incluirá siempre las bases y requerimientos así como las pruebas a realizar por los aspirantes.

La empresa dará conocimiento a los trabajadores a través de los tablones de anuncios de cada centro de trabajo y la página web de la empresa.

Serán factores a tener en cuenta, entre otros que puedan considerarse determinantes para cada promoción en concreto:

- Currículum acreditado y antigüedad en el sector y en la empresa.
- Titulación específica y reconocida por la Ley 7/2015, del 14 de mayo, de modificación de la Ley 3/2008, del ejercicio de las profesiones del deporte, necesaria para el puesto de trabajo.
- Participación en el Plan anual de formación de la empresa.
- Conocimientos específicos del puesto de trabajo.
- Capacidad demostrada en el ejercicio de las funciones, mediante el desarrollo de sustituciones anteriores de las funciones de la categoría que se pretende cubrir.
- Valoración funcional y actitudinal del director y/o responsable directo de los candidatos.
- Vinculación empática a la empresa y actitud laboral y personal hacia la empresa, los compañeros de trabajo y los clientes del centro.

Artículo 31. *Preavisos por ceses*

Los trabajadores comunicarán por escrito su decisión de cesar con una antelación mínima de:

Grupos 1 y 2: 2 meses.
Resto de grupos: 15 días.

El incumplimiento del preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes el importe resultante de multiplicar el salario del trabajador por el número de días de incumplimiento del preaviso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 6 **Régimen disciplinario**

Artículo 32. *Principios generales*

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 su deber laboral, 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 Acuerdo.

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 muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de su firmeza.

Artículo 33. *Faltas*

Las faltas cometidas por trabajador al servicio de la empresa se clasificarán, dada su importancia y en su caso incidencia, en leves, graves y muy graves de conformidad con lo dispuesto a continuación:

Se consideran faltas leves:

- a) No comunicar, con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre que dicho abandono no sea perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o sea causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo. En caso de que sí fuera perjudicial este abandono podría ser considerado como falta grave o muy grave, en función de las consecuencias que se hayan derivado de este hecho. Por otra parte, y en caso de que el abandono lo realice un trabajador con la categoría de socorrista, atendiendo a la responsabilidad de su puesto de trabajo, la falta será considerada como muy grave en cualquier caso.
- c) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal manera que sume 2 faltas en 1 mes o 1 falta cuando el retraso sea superior a 15 minutos, excepto el caso de que su retraso suponga la imposibilidad de prestar el servicio o de abrir el centro que será considerada como falta grave.
- d) Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada, salvo en el caso de que la falta de asistencia suponga la imposibilidad de prestar el servicio o de abrir el centro que será considerada como falta grave.
- e) La falta ocasional de aseo, cuando ello ocasione quejas o reclamaciones de los compañeros, jefes, socios o clientes.
- f) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, excepto para asambleas, a excepción de los representantes legales de los trabajadores, previa comunicación a la empresa.
- g) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que no conlleve riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
- h) Pequeños descuidos en la conservación en el material de la empresa.

i) Las discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sea en presencia del público. En caso de que se produzca en presencia de otras personas será considerada falta grave.

j) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Se consideran faltas graves:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando superen los 30 minutos en 1 mes o cuando el trabajador acumule 2 faltas leves por el mismo motivo. Si la falta de puntualidad supone la imposibilidad de prestar el servicio o de abrir el centro, será considerada como falta muy grave.

b) No tener la diligencia o atención debidas en el trabajo encargado si esto puede suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros o terceros.

c) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las órdenes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando éstas supongan riesgo de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada e implicase oposición manifiesta a la disciplina en el trabajo o de ella derivaran perjuicios para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro trabajador firmando en su nombre en la hoja de registro de jornada.

f) No advertir inmediatamente los fines, el empresario o quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

g) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas no autorizadas.

h) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, cuando responda a una actitud deliberada por parte del trabajador.

j) Olvidos importantes en la conservación del material de la empresa.

k) Las discusiones con otros trabajadores que tengan lugar en público o lleguen a los clientes.

l) Realizar, sin previa autorización, trabajos particulares durante la jornada laboral.

m) La reincidencia en cualquier falta leve, en el mismo trimestre, cuando haya sido sancionada y sea firme.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de 2 meses o 20 durante 4 meses, excepto en el caso de que su retraso suponga la imposibilidad de prestar el servicio o de abrir el centro que será considerada falta muy grave.

b) Faltar al trabajo más de 2 días a la semana, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendados; hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a cualquier

persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera, en el transcurso de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, utensilio, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, herramientas, documentos, libros, vehículos, productos y materias de la empresa o del centro de trabajo, cuando esto responda a una actitud deliberada del trabajador. Así como conectar con entornos internet que puedan poner en peligro la seguridad de la empresa.

e) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la entidad de la conducta sancionada, la reiteración y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.

f) La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) La competencia desleal.

h) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros o terceros o daño grave a la empresa o sus productos.

i) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

j) La disminución voluntaria y reiterada o continuada del rendimiento normal del trabajo.

k) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

l) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan sido sancionadas y sean firmes.

m) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio para la empresa o el descrédito de la imagen de ésta ante el público en general, sin perjuicio de lo lícito ejercicio de la acción sindical.

n) Los malos tratos de palabra o de obra, o faltas graves de respeto y consideración hacia los superiores, compañeros y subordinados.

o) La simulación de enfermedad o accidente.

p) El originar con frecuencia discusiones y peleas con otros compañeros de trabajo, o provocarlas con clientes/as o entre clientes/as.

q) Falta evidente de respeto y consideración al público.

r) La falta constante y habitual de higiene personal de tal manera que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Sanciones

Las sanciones que Ubae podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación escrita, suspensión de 1 día de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido.

Corresponde a Ubae la facultad de imponer sanciones en los términos de lo que queda establecido en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita y motivada al afectado, y la de las faltas muy graves requerirá la tramitación de expediente sancionador, en el que deberá ser oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el afectado de toda sanción que se imponga.

Artículo 34. *Prescripción de las faltas*

En cuanto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de que se cometen; en todo caso, a los 6 meses que se cometan.

Artículo 35. *Derechos sindicales*

Se reconocen todos los derechos y garantías sindicales reconocidas en el Estatuto de los trabajadores y Ley orgánica de Libertad sindical.

Acumulación de horas sindicales:

El crédito horario de los delegados de personal podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores, teniendo siempre y en todo caso acuerdo entre los representantes de un mismo colegio electoral.

Artículo 36. *Formación*

La representación de los trabajadores y de la empresa es consciente de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización de nuestra actividad, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico en los procesos de cambio económico tecnológico y social.

Para hacer efectivo este acuerdo la empresa diseñará anualmente un Plan de formación que afectará a todas las áreas profesionales y que dotará de aquella formación, subvencionada o no, que se considere oportuna y necesaria para la garantía del crecimiento profesional del colectivo de trabajadores y que garantice la constante adecuación de los productos y servicios que se ofrecen en los centros así como de los sistemas de gestión empleados, a las necesidades y requerimientos del mercante para mantener la empresa en línea de competitividad y primacía.

Con este mismo fin la empresa podrá anualmente hacer una dotación presupuestaria para la formación de la que informará a la vez que del contenido del Plan, los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 37. *Seguridad y salud en el trabajo*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstos en la mencionada Ley.

Artículo 38. *Tablas salariales*

Con vigencia desde el día 1 de enero de 2017, se aprueba la tabla salarial recogida en el anexo 1 del Convenio.

Artículo 39. Tribunal Laboral de Cataluña

Para cualquier discrepancia que la Comisión Paritaria no haya solucionado de mutuo acuerdo, trabajadores y empresa se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan surgir.

Disposición adicional 1. Equiparación matrimonios y parejas de hecho

Se reconoce los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que no se han casado entre ellos y convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

ANEXO 1. TABLA SALARIAL AÑO 2017 (Cantidades brutas)

Categoría profesional	Sueldo diario (EUR)	Sueldo mensual (EUR)	Gratificaciones extraordinarias (2 anuales prorrateadas en 12 mensualidades) (EUR)	Sueldo anual (EUR)
Grupo I				
Director		1.154,41	1.154,41	16.161,74
Grupo II				
Jefe de sección		1.062,91	1.062,91	14.880,74
Coordinador técnico		1.062,91	1.062,91	14.880,74
Asesor deportivo		1.062,91	1.062,91	14.880,74
Grupo III				
Oficial 2ª mantenimiento	29,18		875,40	12.401,50
Monitor	29,18		875,40	12.401,50
Grupo IV				
Asistente de sala	28,018		840,54	11.907,65
Socorrista	28,018		840,54	11.907,65
Recepcionista		850,55	850,55	11.907,70
Oficial 3ª mantenimiento	28,018		840,54	11.907,65
Grupo V				
Operario limpieza	28,018		840,54	11.907,65
Vigilante	28,018		840,54	11.907,65
Auxiliar atención al cliente		850,55	850,55	11.907,70
Peón	28,018		840,54	11.907,65

Barcelona, 15 de gener de 2018

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lidia Frias Forcada