



RESOLUCIÓ de 3 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Nàutic Masnou per al període 29.01.2018-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08100342012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club Nàutic Masnou, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de gener de 2018, 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 Club Nàutic Masnou per al període 29.01.2018-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08100342012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CLUB NÀUTIC MASNOU PER AL PERÍODE 29.01.2018-31.12.2018

Preàmbul

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

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

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit personal

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

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

1.3. Tampoc serà d'aplicació el present Conveni al càrrec de gerència, ni al membre designat com a interlocutor per la junta directiva del Club.

1.4. Serà d'aplicació el present Conveni a qualsevol treballador que s'incorpori a l'empresa per creació d'una nova categoria o lloc de treball.

Article 2. Àmbit territorial

El present pacte s'aplicarà als treballadors i treballadores contractats i contractades pel Club Nàutic Masnou, en la seva seu social situada al Passeig Marítim s/n (El Masnou), els centres de treball existents.

Article 3. Àmbit temporal

El present pacte entrarà en vigor el mateix dia de la seva signatura, sense aplicació de retroactivitat. El període de vigència d'aquest pacte és fins el 31 de desembre de 2018, data en la qual, s'hauran de reunir les parts a fi de negociar o renovar els pactes contemplats en el present Conveni, i en el cas de ser objecte de denúncia de qualsevol de les parts amb 2 mesos d'antelació al venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

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

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

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

Article 5. *Garantia de les condicions més beneficioses*

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

Article 6. *Comissió Paritària*

Es constituirà una Comissió Mixta que serà paritària, que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del present pacte a petició de qualsevol part interessada. Aquesta Comissió estarà composta pels 3 representants legals dels treballadors i treballadores i un nombre igual de representants del Club.

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

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

Les funcions de la Comissió Paritària seran:

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

En cas de discrepàncies, que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors es sotmetrà la discrepància a la Comissió Mixta del Conveni que disposarà d'un termini de 7 dies per resoldre sobre la discrepància plantejada.

Per a que les reunions siguin vàlides hauran d'assistir 3 membres per part de la representació dels treballadors i un nombre igual de representants del Club.

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

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

Les qüestions de divergència entre les parts sobre la interpretació del present Conveni, de les qüestions establertes en la Llei o possibles conflictes col·lectius, es sotmetran per escrit a la Comissió la qual es reunirà en el termini de 7 dies i haurà d'emetre informe en un termini igual de 7 dies.

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

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

Un cop convocada la Comissió Paritària serà d'obligada assistència la presència de 3 membres per part de la representació dels treballadors i un nombre igual de representants del Club.

Capítol 2 L'organització del treball

Article 7. *Facultats i responsabilitats*

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

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

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

- a) L'adjudicació de la tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador/a.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador/a i, en general, per a tot el personal de l'entitat.
- c) La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització de la feina, amb objectius raonables dins de cada categoria.
- d) La mobilitat i la redistribució del personal de manera racional, dins les funcions pròpies del seu lloc de treball.
- e) En tot cas serà d'aplicació el criteri de flexibilitat, amb els límits establerts en l'article 8, punt d) del present Conveni i el RDL 3/2012, de 10 de febrer de mesures urgents per la reforma del mercat laboral i l'Estatut dels treballadors.

Article 9. *Comunicació interna*

La llengua a utilitzar de forma genèrica en tots els comunicats i documents interns de l'entitat és la llengua catalana, tot tenint en compte en la seva utilització la perspectiva de gènere, sense perjudici de la llibertat de cada treballador en dirigir-se a l'empresa en qualsevol de les 2 llengües oficials.

Capítol 3 Classificació del personal

Article 10. *Criteris de la classificació professional*

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

Article 11. Grups

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

11.1. GRUP PROFESSIONAL 1

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

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

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

11.2. GRUP PROFESSIONAL 2

Nivell 1:

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

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

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

Nivell 2:

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

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

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

11.4. GRUP PROFESSIONAL 3

Nivell 1:

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

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

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

Nivell 2:

- Criteris generals: Realització de tasques sota dependència de comandament o de professionals d'altres nivells, amb més qualificació.

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

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

11.6. GRUP PROFESSIONAL 4

Nivell 1:

- Criteris generals: Tasques amb alt grau de dependència, amb instruccions específiques.

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

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

Nivell 2:

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

- Formació: ESO o certificat d'escolaritat.

S'equipararan a aquest grup els següents llocs de treball: monitor, netejador/a.

Capítol 4 Contractació de personal

Article 12. *Contractació de personal*

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

La direcció de l'entitat ha de fer constar o notificar els contractes efectuats a la representació legal dels treballadors, segons disposa l'article 8 de l'Estatut dels treballadors.

Tant la direcció de l'entitat com la representant dels treballadors i treballadores han de procurar que es posi una atenció i un interès especial en el reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional, la convivència i el respecte entre els treballadors/es i la resta de parts implicades en la gestió de l'entitat.

Capítol 5 Règim de retribucions

Article 13. *Retribucions econòmiques*

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

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

desenvolupar.

Per l'any 2018, les taules salarials seran les que s'adjunten com annex I del present Conveni, sense aplicació de retroactivitat. En cas d'acord de pròrroga del Conveni, l'increment salarial queda vinculat a la variació de l'IPC publicat per l'Institut nacional d'Estadística per la CCAA de Catalunya.

Article 14. *Pagues extraordinàries*

Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present pacte, percebran l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna a 1 mensualitat del total meritat (sou brut). El període de còmput per a la meritació íntegra de cadascuna d'ambdues gratificacions és d'1 any complet.

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

Aquestes 2 gratificacions extraordinàries, es liquidaran una abans del 30 de juny i l'altra abans del 31 de desembre.

Article 15. *Altres retribucions o beneficis socials*

Els treballadors es podran beneficiar de les activitats infantils que organitzi el Club, aplicant un 50% del preu de soci, incloent-hi els fills consanguinis o d'afinitat, sempre i quan hi hagi un vincle matrimonial amb el progenitor del menor, o siguin parella de fet legalment reconeguda. Queden excloses d'aquest benefici les activitats adreçades de forma exclusiva als socis del Club.

Capítol 6 **Jornades, horaris i vacances**

Article 16. *Jornada de treball*

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

La distribució d'aquestes hores serà de dilluns a diumenge, segons les necessitats de l'empresa i atenent a la característica de la estacionalitat pel tipus d'activitat, i atenent a les normes bàsiques laborals regulades a l'article 34 de l'Estatut dels treballadors sobre màxims i mínims i descans entre jornades.

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

Durant el primer trimestre de l'any tots els treballadors presentaran la seva proposta de calendari que serà retornada i signada per la gerència del club, on constaran els seus dies de vacances (complint les condicions establertes a l'article 17. Vacances del present Conveni) així com els dies festius establerts.

En cas de treball en una data marcada com a festiu o vacacional s'estableixen els següents criteris de compensació:

- Per cada dia festiu treballat quedarà compensat de la següent manera:

Es compensarà en proporció de 5 hores festives per 8 hores laborals.

Quedarà a la lliure elecció del treballador la possibilitat d'acumular, o no, els dies de compensació per festiu treballat sempre anunciant amb anterioritat la seva proposta amb una antelació mínima de 7 dies a l'empresa.

La planificació de les tasques de treball i del personal que siguin necessàries per l'aplicació de les compensacions descrites en l'apartat anterior, correspondrà al responsable de cada departament i sempre condicionades a l'acceptació per part de gerència.

- Per cada dia vacacional treballat quedarà compensat per 16 hores laborables.

Quan la duració de la jornada diària continuada excedeixi de 5 hores, s'estableix un període de descans durant la mateixa de 20 minuts. Aquest temps de descans serà considerat temps efectiu de treball.

Les compensacions s'hauran de dur a terme dins l'any en curs, amb l'aprovació de l'empresa, sense que afecti al servei i complint l'establert a l'article 8, apartat d) del present Conveni, i sempre fora del període de temporada alta que es comprèn del 15 de juny al 15 de setembre.

Tota hora treballada fora de la jornada ordinària de cada treballador en virtut del seu contracte de treball serà considerada i compensada com a hora extra (article 35 - Hores extraordinàries, de l'ET). En cas que el treballador es trobi en disponibilitat i accepti la realització de les hores extres, l'empresa podrà valorar si les mateixes es compensen en dies treballats o es compensen econòmicament, segons l'annex 2 de les taules salarials.

Sense perjudici del que s'ha establert en relació a la jornada laboral, els dies 25, 26 de desembre i 1 i 6 de gener, el Club romandrà tancat. Els dies 24 i 31 de desembre l'horari es fixarà fins les 14.00 hores, el dia 5 de gener es farà horari normal.

Article 17. *Vacances*

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest pacte han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals. Si el temps treballat és inferior a l'any s'ha de tenir dret als dies que corresponguin en la respectiva proporció.

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

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

S'estableix un sistema de rotació preferencial en els períodes de: Setmana Santa, Nadal i Cap d'any, així com un sistema de rotació per departaments durant les 2 quinzenes dels mesos de juliol i agost. Aquest sistema es veurà reflectit en els calendaris anuals lliurats a cada treballador tal com estableix l'article 16 del present Conveni.

Tots els dies festius i de vacances s'han de dur a terme amb els criteris especificats als articles 16 i 17 del present Conveni tots els dies. En cas de possibles exempcions s'aplicarà la llei general vigent.

Capítol 7 **Permisos i excedències**

Article 18. *Llicències i permisos retribuïts*

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

- 15 dies naturals per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual.

- Fins a 2 dies laborables en el cas de naixement o adopció de fill o filla, defunció d'un familiar o parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, sense perjudici del gaudiment addicional dels dies que disposi la legislació laboral respecte a aquests casos si el fet es produeix a la mateixa localitat del domicili i fins a 4 si és en una localitat diferent.

- Fins a 2 dies laborables en cas d'accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització d'un familiar o parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat si el succés es produeix a la mateixa localitat del domicili. Quan, per aquests motius, el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província de Barcelona, el permís serà de 4 dies.

- 2 dies laborables per trasllat del seu domicili habitual, sense canvi de municipi i fins a 4 dies si existeix canvi de municipi.

- El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés el de sufragi actiu.

- 1 hora diària d'absència del treball per als treballador/es per motiu de lactància d'un fill menor de 9 mesos. Aquest temps podrà ésser fraccionat en 2 parts. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que els 2 treballin. Aquest dret, per la voluntat el treballador/a, es podrà substituir per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes.

- 2 dies laborables a l'any per assumptes propis.

Article 19. *Permisos no retribuïts*

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 12 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no porti a terme una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari i fins a un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Capítol 8 Drets sindicals

Article 20. *Llibertat sindical i drets sindicals dels treballadors*

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

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

Els representants dels treballadors tindran les facultats, drets i obligacions i garanties que estableix la Llei orgànica de Llibertat sindical, ET i el propi Conveni.

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

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

Article 22. *Negociació col·lectiva*

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

Capítol 9
Codi de conducta laboral

Article 23. Faltes

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

Article 24. Classificació faltes

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

Article 25. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- La utilització dels recursos del sistema d'informació als que es tingui accés, per a ús privat, (facebook, messenger o qualsevol xarxa social) o per qualsevol altra finalitat diferent de les estrictament laborals.
- L'incompliment de l'obligació amb el deure de secret i confidencialitat de totes aquelles dades a les quals el treballador té accés en l'exercici del seu treball.
- La no compensació de l'horari laboral en el temps establert.
- Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï de forma fefaent que va ser impossible de fer-ho.
- Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització per la persona competent a donar-la o sense causa justificada de força major.
- No cursar en el temps oportú la baixa per malaltia corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, tret que es provés de forma fefaent la impossibilitat d'haver-ho fet en el seu moment.
- La desatenció, descortesia o incorrecció, de menor entitat o grau, amb les persones amb que es relacioni durant el servei, treballadors o treballadores, sempre que no sigui en presència de públic.
- No comunicar a l'entitat el canvi de domicili en el termini màxim de 5 dies després d'haver-ho realitzat.
- La no observació de normes o mesures reglamentaries d'higiene.
- Falta d'higiene i neteja personal que sigui de tal natura que pugui afectar el sistema de treball i/o a la imatge de l'entitat.
- Negligències en la conservació del material i de les instal·lacions que no causi perjudici a l'entitat. Si causa perjudici de caire econòmic, la falta podrà ser considerada greu.
- La desatenció, descortesia o incorrecció de caràcter lleu amb el públic.

Article 26. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

- La reiteració o reincidència en la comissió de faltes lleus, en el període d'un mateix trimestre, encara que siguin de diferents tipus.

- La indisciplina o desobediència, manifestada de forma explícita, a la direcció del Club o a persona qui es trobi amb facultats de direcció o organització, en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la indisciplina o desobediència fos reiterada o impliqués una ruptura manifesta de la disciplina en la feina, o d'aquesta es derivés un perjudici per a l'entitat o per a les persones, podrà ser qualificada com una falta molt greu.

- Negligència greu en la conservació del material i de les instal·lacions que causi perjudici a l'entitat. Si causa un perjudici econòmic rellevant la falta pot ser considerada molt greu.

- Absentar-se del treball durant la jornada laboral sense notificar a la màquina de control horari. Si com a conseqüència d'aquesta absència s'originés un perjudici pel Club o s'hagués causat un risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

- Les discussions, desatenció, descortesia o incorrecció amb les persones amb que es relacioni durant el servei, amb d'altres treballadors o treballadores en presència de públic o que transcendeixi a aquest.

- La desatenció, descortesia o incorrecció de caràcter greu amb el públic.

- Utilitzar per a ús propi articles, eines, roba o d'altres bens del patrimoni del Club, o treure-les de les instal·lacions o dependències de l'entitat, excepte que sigui amb autorització de persona competent per donar-la.

- Faltar 2 dies a la feina sense la deguda autorització per persona competent per a donar-la o sense causa justificada de força major, durant un període de 30 dies.

- Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol dels efectes legals pels quals es sol·licitin.

- Actuar amb manca de discreció, amb negligència o amb manca d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en el que es qualificaran com a faltes molt greus.

- L'estat etílic, o el consum de qualsevol mena de droga, estupefaent o substància tòxica, en hores de feina i sempre que no sigui habitualment, cas en que es considerarà com a falta molt greu.

- No posar cura en la prestació del servei amb la diligència que cal.

- La imprudència en el treball respecte del que preveu qualsevol de les normes sobre seguretat i higiene, que no ocasioni accidents seriosos o danys al personal o elements de treball.

Article 27. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- La reiteració o la reincidència en faltes greus, comeses dins d'un mateix trimestre, encara que siguin de diferents tipus.

- La indisciplina o desobediència, manifestada de forma explícita, a la direcció del Club o a la persona que es trobi amb facultats de direcció o organització, en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la indisciplina o desobediència no fos reiterada o no impliqués una ruptura manifesta de la disciplina en la feina, o d'aquesta no

es derivés un perjudici per a l'entitat o per a les persones, podrà ser qualificada com una falta greu.

- Les ofenses i maltractaments verbals o físics a la direcció o a las persones que treballen a l'entitat o als familiars que convisquin amb elles.

- Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en un període de 30 dies.

- La simulació de malaltia o accident o el desenvolupament de feines remunerades durant la situació d'incapacitat temporal.

- La transgressió de la bona fe contractual, especialment manifestada mitjançant frau, deslleialtat o abús de confiança durant la feina.

- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes de forma voluntària en materials, estris, aparells, instal·lacions, documents i en qualsevol altres béns integrants del patrimoni del Club.

- El robatori, furt o malversació comesos tant al club com a d'altres companys de feina o a qualsevol altra persona, dins de les dependències del Club.

- Violar el secret de la correspondència o de documents reservats del Club, o revelar-ne el contingut a persones alienes a aquesta.

- La vulneració de la llei de protecció de dades de caràcter personal.

- Originar freqüents enfrontaments i baralles amb els companys de feina.

- La falta notòria de respecte o consideració al públic.

- Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa verbal, física, o d'altres (xantatges, etc.). Si la referida conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

- Tota conducta, en l'àmbit laboral, que provada de forma fefaent, constitueixi assetjament psicològic, sexual, o per raó de sexe, mitjançant l'ofensa, verbal, física, o d'altres (xantatges, etc.). Si la referida conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

- La comissió per un superior jeràrquic d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu, provat de forma fefaent, pel treballador o treballadora.

- La continuada i habitual falta d'higiene i neteja personal de tal manera que pugui afectar el sistema de treball i la imatge de l'entitat.

- L'estat etílic o el consum de qualsevol mena de droga, estupefaent o substància tòxica, manifestat de forma reiterada durant la jornada laboral.

- El consum de tabac dins de les instal·lacions del Club.

- La disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactat.

- L'ús inadequat deis recursos informàtics i telemàtics de l'entitat.

Article 28. *Facultat d'imposició de sancions*

Correspon a la direcció de l'entitat la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el

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

Article 29. *Tipus de sancions*

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

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 4 fins a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou de 16 a 60 dies, fins l'acomiadament.

Article 30. *Termini de prescripció per a les faltes*

La facultat de la direcció de l'entitat per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies, i per a les més greus als 60 dies a partir de la data en que es va tenir coneixement de la seva comissió.

Capítol 10 **L'acció protectora**

Article 31. *Acció protectora: malaltia i accidents*

La no assistència a la feina per malaltia comuna o accident no laboral haurà de ser acreditada mitjançant part de baixa, o en el cas que no sigui necessària la baixa mèdica, sí caldrà presentar el justificant de visita mèdica.

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, el Club complementarà la baixa fins al 100% de la contraprestació econòmica que correspongués, sempre que el treballador tingui 1 any d'antiguitat, i fins a un període màxim de 3 mesos.

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

Article 32. *Seguretat, higiene i malalties professionals*

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

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

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

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

Continua a la pàgina següent

ANNEX 1

TAULES SALARIALS ANY 2018

SA: Salari anual (12 pagues contemplant pagues extres)

SM: Salari mensual

PEE: Paga extra estiu

PEN: Paga extra Nadal

Grup professional		SA	SM	PEE	PEN
Grup 1		20.770,82	1.730,90	1.730,19	1.730,19
Grup 2	Nivell 1	18.061,54	1.505,12	1.505,12	1.505,12
	Nivell 2	15.705,62	1.308,80	1.308,80	1.308,80
Grup 3	Nivell 1	13.657,00	1.138,08	1.138,08	1.138,08
	Nivell 2	11.875,64	989,63	989,63	989,63
Grup 4	Nivell 1	10.326,54	860,54	860,54	860,54
	Nivell 2	10.302,60	858,55	858,55	858,55

ANNEX 2

TAULES TARIFES HORES EXTRAORDINÀRIES

Mínim:..... 7,50 EUR/hora

Neteja i manteniment:..... 9,00 EUR/hora

Grup 2 i 3:..... 11,00 EUR/hora

Barcelona, 3 de maig de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès