



RESOLUCIÓ de 19 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club de Polo de Barcelona per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08003612011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club de Polo de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 d'abril de 2019, 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 Real Club de Polo de Barcelona per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08003612011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament 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 REIAL CLUB DE POLO DE BARCELONA PER ALS ANYS 2018-2020

Capítol 1

Article 1. *Determinació de les parts signants i àmbit d'aplicació personal*

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

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

Article 2. *Àmbit temporal*

1. El Conveni inicia la seva vigència en data 1 de gener de 2018 i té una durada de 3 anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2020.

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

3. El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat, si cap de les parts formula la respectiva denúncia per a la seva revisió un mes abans del termini inicial o de qualsevol de les pròrrogues anuals.

4. Quan entri en vigor la pròrroga tàcita prevista en el paràgraf anterior, i amb efectes d'1 de gener de l'any que correspongui, s'establirà un increment salarial corresponent al 100% de l'IPC de Catalunya de l'any anterior, aplicable als següents conceptes retributius: salari base, complement personal diferencial, plus desplaçament i ajuda escolar.

Article 3. *Compensació i absorció*

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

Article 4. *Comissió Paritària*

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

1. Vigilància i seguiment del compliment del present Conveni.
2. Interpretació de les normes i preceptes continguts en aquest.
3. Resolució sobre la procedència o no de la sol·licitud de no aplicació del règim salarial presentada dintre del termini i en la forma escaient, de conformitat amb el que s'estableix en l'art. 82.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant TRET).
4. Quantes unes altres es derivin de les normes i preceptes estipulats en el present Conveni.
5. Pla d'Igualtat: emetre l'informe, quan escaigui, sobre innovacions del Pla d'Igualtat, vigent en l'empresa.

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

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

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

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

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

Quan la Comissió Paritària no hagi pogut aconseguir un acord sobre el particular en el termini anteriorment previst, qualsevol de les parts podrà acudir als sistemes de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya.

Capítol 2

Article 5. *Retribucions*

a) Per a l'any 2018 les retribucions del personal afectat pel present Conveni, seran les fixades en les taules vigents fins a 31 de desembre de 2017, incrementades amb el 100% de l'IPC real de Catalunya d'aquest mateix any.

Com a conseqüència de l'entrada en vigor del conveni a partir de l'1 de gener de 2018, les diferències generades entre el 50% de l'IPC Estatal i el 100% de l'IPC de Catalunya finalment pactat, s'abonaran als treballadors durant el mes d'abril de 2019.

b) Per a l'any 2019 les retribucions del personal afectat pel Conveni col·lectiu, seran les que figuren en les taules de l'Annex I, incrementades amb l'IPC real de Catalunya de 2018, més un 0,5% addicional.

c) Per al 2020, les taules salarials vigents fins a 31 de desembre de 2019 s'incrementaran amb el 100% de l'IPC de Catalunya de l'any immediatament anterior, més un 0,5% addicional.

d) L'abonament dels salaris es realitzarà mitjançant transferència bancària i en casos justificats i aprovats per la gerència i direcció del club mitjançant taló bancari.

Article 6. *Plusos i complements*

Són els establerts en el present conveni i els acordats amb base en l'autonomia individual en els contractes de treball.

Article 7. *Incentius*

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

Article 8. *Ajuda escolar*

Es donarà ajuda escolar a cada fill dels empleats del club, des de l'educació preescolar (de 0 a 3 anys) fins a 4t curs de la ESO (educació secundària obligatòria). Aquesta ajuda escolar serà la fixada en les taules salarials annexes.

Es concedeix la mateixa quantitat al personal del club que justifiqui estar matriculat en algun estudi oficial que es consideri útil per a la seva promoció dins de les peculiaritats del club i quan la direcció i gerència del mateix l'aprovin. Aquests estudis formaran part del dret a formació reconegut als treballadors en l'art. 23.3 del TRET.

Article 9. *Pagues extraordinàries*

S'estableixen 2 pagues extraordinàries que hauran de ser abonades íntegrament segons les retribucions reals de cada treballador, a mitjans dels mesos de juliol i desembre i 2 mitges pagues per import de la seva meitat íntegra, a abonar a mitjans dels mesos d'abril i octubre. En el cas que algun treballador del club demani expressament el prorrateig de les pagues extres computant-les amb les mensualitats ordinàries percebudes, serà possible sempre que s'hagi aprovat per la direcció i gerència del club.

Article 10. *Hores extraordinàries i treball nocturn*

1. Hores extraordinàries

Només es realitzaran aquelles que siguin realment necessàries sense sobrepassar les 80 hores anuals per treballador.

Les hores extres realitzades es compensaran amb temps de descans i només de forma eventual s'abonaran en efectiu, havent-se de pactar amb cada responsable i segons les necessitats del Club.

Es procurarà que el personal les realitzi de manera rotativa.

2. Treball nocturn

El personal que faci treball nocturn rebrà, durant la realització d'aquest, un complement salarial denominat "plus de nocturnitat". No s'abonarà aquest complement als treballadors que realitzin la jornada habitual de forma nocturna, ja que ja tenen el salari adequat a la seva condició de treballadors nocturns.

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

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

Capítol 3

Article 11. *Jornada laboral*

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

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

Article 12. *Descans setmanal*

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

Als efectes anteriors es detalla a continuació els caps de setmana de descans per àrees de treball:

- cavallerisses: un cap de setmana de descans com a mínim cada 20 dies (2 de cada 5).
- pisters: un cap de setmana de descans de cada tres.
- serveis: jornada continuada i descans en cap de setmana segons les necessitats del servei.
- oficina: descans tots els caps de setmana excepte que es decideixi obrir l'oficina durant el cap de setmana. En aquest cas, com a mínim, es gaudiria de descans tres caps de setmana de cada quatre.
- manteniment: descans en cap de setmana excepte excepció de les dates amb esdeveniments programats, així com dels treballadors amb jornada laboral de dilluns a diumenge.
- professors de tennis (classes particulars): descans tots els caps de setmana.

Article 13. *Vacances*

Seràn de 22 dies laborables per a tot el personal, o la part proporcional en el supòsit de no portar un any d'antiguitat en el Club.

S'abonaran a raó de salari base, complement personal contractual, complement personal diferencial, prima i incentius si n'hi hagués.

Dins del primer trimestre de cada any i una vegada acordats els períodes de vacances entre el responsable de cada àrea i els treballadors d'aquesta, es donarà trasllat al Comitè perquè en prengui coneixement i efectes.

Tots els treballadors tindran dret a realitzar una part de les seves vacances durant el període estiuenç, és a dir durant els mesos de juny, juliol, agost o setembre.

Article 14. *Jornada intensiva en administració*

El personal adscrit a la plantilla d'aquesta secció realitzarà jornada intensiva de l'1 de juliol al 31 d'agost excepte des del 15 de juny al 30 de juny i des de l'1 de setembre al 15 de setembre que es realitzarà jornada intensiva en dos torns, sempre que quedin coberts degudament els torns del servei imprescindible i mantenint el que s'estableix en l'article 11.

Article 15. *Patró del club*

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

Article 16. *Vestuari*

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

Article 17. *Carnet d'identificació personal*

Es facilitarà a tot el personal del Club. En ell s'especificarà el nom del treballador.

Article 18. *Mobilitat funcional*

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

Capítol 4

Article 19. *Període de prova*

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

En el supòsit de contractes temporals de durada determinada de l'art.15 del TRET concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes.

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran desistir unilateralment el contracte de treball sense que medi previ ni correspongui abonar cap indemnització.

Capítol 5

Article 20. *Ascensos*

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

Article 21. *Permisos*

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

1. **Maternitat:** durant la suspensió del contracte per maternitat, l'empresa completarà la prestació pública abonada fins al salari íntegre percebut mensualment per la treballadora.
2. **Malaltia:** per malaltia greu justificada del cònjuge, a instàncies del treballador, es facilitarà un horari flexible i per un temps no superior a 1 mes. El mateix tractament s'estableix per al supòsit de malaltia greu i justificada dels fills.

Article 22. *Cessament*

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

Article 23. *Complement prestacions de IT*

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

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

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

Article 24. *Premis de vinculació*

S'estableix una compensació per cessament que consisteixi en el pagament de 3 mensualitats de salari per als treballadors que, com a mínim, hagin estat 25 anys de servei en l'empresa i cessin definitivament en la prestació de serveis per a l'empresa, sigui com fos la causa, excepte el fet d'acomiadament procedent, sempre que en el moment en què causin baixa tinguin una edat superior a 50 anys. Sense perjudici de l'anterior, tot treballador que compleixi 25 anys ininterromputs d'antiguitat en l'empresa, percebrà la gratificació equivalent a 1 mes de salari real.

Article 25. *Competicions esportives*

En el cas que aquestes es duguessin a terme al matí i a la tarda, es preveu el servei d'àpats pertinents amb càrrec al Club per al personal de l'empresa que estigui cobrint els diferents llocs de treball. Així mateix, s'avisarà al personal amb 7 dies d'antelació dels llocs que hauran de cobrir i de l'horari aproximat de les competicions. El descans per menjar no podrà ser inferior a 1 h.

Capítol 6

Article 26. *Infraccions i sancions del personal*

El present Acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, 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 Conveni.

Es considera assetjament sexual a tota mena d'agressions verbals i/o físiques sofertes per qualsevol treballador o treballadora, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins dels mateixos o en el compliment d'algun servei, quan tals agressions vinguin del propi empresari, de qualsevol persona en qui aquest delegui o del treballador/treballadora al fet que, sent o no aliè a l'empresa, es trobi realitzant algun tipus de servei en la mateixa i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredeixi la dignitat i intimitat de la persona, considerant-se constitutives aquelles insinuacions o actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol treballador o treballadora, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole i que siguin demostrades pel treballador o la treballadora.

L'empresa garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció de tals actituds, considerant l'assetjament sexual com a falta molt greu dins del seu si, quedant reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

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

Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

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

Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes o per dues faltes lleus pel mateix motiu.
2. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
3. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies.
4. La desobediència a la direcció de l'empresa, als qui tinguin facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ell com dels seus companys. Si la desobediència anés reiterada o anés clarament en contra de la disciplina a la feina, o d'aquesta desobediència es derivés un perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
5. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, així com, negar-se a fer servir els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
7. Fer servir per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa tret que es disposi d'autorització.
8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

10. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en una setmana.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

4. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.

5. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a terceres persones, o de mal greu a l'empresa o als seus productes.

6. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu, sempre que no transcendeixi als clients.

7. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

8. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

9. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball.

10. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

11. Originar baralles i renyines freqüents amb els companys de feina.

12. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als Caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

13. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

14. L'assetjament psicològic o moral que promogui un superior jeràrquic o un company de treball a través d'accions o omissions en el centre de treball.

15. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

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

La sanció de les faltes requerirà 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 greu i molt greu que s'imposi.

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

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

I. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

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

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

Capítol 7

Article 27. Classificació professional i grup professional

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

Article 28. Submissió expressa als procediments de conciliació/mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

Totes dues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin sorgir.

Artículo 29. Acumulació d'hores entre els representants del Comitè d'Empresa

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

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

Classificació professional Reial Club de Polo de Barcelona

Els treballadors compresos en aquest Conveni seran adscrits als següents nivells funcionals, identificats amb les denominacions de grup 1, grup 2, grup 3, grup 4, grup 5 i grup 6. Dins de cada grup s'inclouen diferents nivells, segons les funcions i les tasques bàsiques que exerceixen els treballadors/as, així com, per la formació o especialització exigida per a exercir-les.

Tots els treballadors/as afectats per aquest acord de classificació, seran adscrits a un determinat grup professional i, dins del mateix, a un determinat nivell. Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest acord seran esmentades de manera orientativa.

GRUP 1

Criteris generals – Els treballadors que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió de les diferents àrees funcionals de l'empresa, que implica el més alt nivell de competència professional, i que consisteix en dirigir i coordinar aquestes àrees. Elaboren la política d'organització i utilització eficaç dels recursos humans i materials. Exerceixen alts càrrecs de direcció, per la qual cosa prenen decisions i participen en la seva elaboració directament.

Formació – Es requereix l'equivalent a titulació universitària de grau superior o mitjà o bé una dilatada experiència en el sector.

S'inclou en aquest grup els següents nivells:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: directors generals i gerents.

Nivell II: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: subgerents.

GRUP 2

Criteris generals – Estan inclosos en aquest grup els treballadors que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, fan tasques tècniques complexes, amb objectius definits, sobre una o diverses àrees funcionals, sota les directrius emanades del personal pertanyent al grup 1. Exerceixen funcions que suposen la responsabilitat directa de la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa o en diverses àrees funcionals.

Formació – La formació requerida equival a titulació universitària de grau superior, mitjà o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctica o experiència dilatada que hagin adquirit en anàleg i/o en el sector.

Equiparació:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: directors de departament, tals com financer, recursos humans, comercial, màrqueting, d'activitats tècniques, així com, metge, professors esportius, etc.

Nivell II: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: fisioterapeutes, DUE, comptable, secretària/o de direcció, cap de manteniment, encarregats, entrenadors esportius, etc.

Nivell III: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: adjunt responsable secció, 2n encarregat.

GRUP 3

Criteris generals – Són aquelles persones que, amb o sense responsabilitat de comandament, fan treballs amb contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió. Realitzen funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homògenes realitzades per un grup de col·laboradors.

Formació – Titulació de grau mitjà, formació professional de primer grau, o titulació específica a les tasques que exerceixi, o bé amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Equiparació:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: coordinador fitness, activitats aeròbiques, de piscina, de raqueta, de classes col·lectives, de manteniment d'instal·lacions, oficial administratiu 1a, oficial de 1a de manteniment d'instal·lacions, coordinador recepció.

Nivell II: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: monitor multidisciplinari. S'entén com a tal el treballador que imparteix més d'una disciplina o activitat dirigida diferents, independentment de la instal·lació o mitjà on s'imparteixi, incloent els socorristes i/o monitors de sala, que també imparteixin una altra disciplina o activitat dirigida.

GRUP 4

Criteris generals – Estan inclosos en aquest grup els treballadors que fan treballs d'execució autònoma i que requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques, encara que es realitzin sota instruccions precises d'altres treballadors de grups superiors.

Formació – la formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de primer grau, batxillerat, graduat escolar o la titulació específica a la tasca que exerceixi o un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

Equiparació:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: massatgista, oficial de 2a de manteniment d'instal·lacions, oficial administratiu 2a, recepcionista, taquiller, socorrista, monitor unidisciplinar, dependent de botiga pròpia dins de les instal·lacions esportives, encarregat de neteja.

Nivell II: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: auxiliars administratius, telefonistes, control d'accés, porter, esteticista, serè, Oficial 3a.

GRUP 5

Criteris generals – S'inclouen en aquest grup els treballadors que exerceixen tasques que s'executen segons instruccions concretes i/o preestablertes, sota dependència de professionals de més alta qualificació. Aquestes tasques no exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació – La formació equivalent a graduat escolar que pot suplir-se amb l'experiència.

Equiparació:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: personal de neteja, peó de manteniment d'instal·lacions, personal de vestuaris, mosso de quadra, etc.

GRUP 6

Criteris generals – S'inclouen en aquest grup els treballadors que exerceixen treballs realitzats seguint un mètode de treball precís, concret i preestablert, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període d'adaptació.

Formació – La formació requerida és graduat escolar, ESO, formació específica o equivalent i que podrà suplir-se amb experiència.

Equiparació:

Nivell I: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: comercial esdeveniments esportius.

Nivell II: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: Instructor esportiu.

Nivell III: s'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: ajudants, ajudants esportius.

Promoció del personal del Club

S'acorda com a criteri d'ascens o promoció, donar preferència als treballadors i treballadores del propi club, perquè siguin aquests els que ocupin les vacants o llocs de treball de nova creació que es puguin produir, quan es compleixin els requisits necessaris.

La provisió de vacants per als llocs de treball de direcció o que impliquin un comandament són de lliure designació per part de l'empresa. No obstant això, es podrà convocar concurs entre els treballadors.

Per a la resta de treballadors, quan el Club necessiti cobrir un lloc de treball, el comunicarà als treballadors del Club. Per a complir amb els criteris de preferència en la promoció es valoraran la formació i l'experiència.

El Club valorarà als aspirants, atenent a:

- la superació satisfactòria de les proves que es produeixin a aquest efecte.
- la titulació requerida per al lloc de treball.
- el coneixement del lloc de treball, les funcions a exercir i l'experiència per a desenvolupar les funcions, per haver realitzat substitucions o altres situacions.
- la formació contínua i/o reciclatge, mitjançant la participació i superació de les accions formatives promogudes pel propi club o de la formació que pugui haver adquirit el treballador voluntàriament fora del propi club.

El Club informarà els representants dels treballadors dels processos de selecció dels llocs de treball vacants que es realitzin.

Al marge de l'anterior, s'estableix un ascens automàtic per als següents nivells:

- de peó a mosso amb 1 any d'antiguitat
- de mosso a oficial de 3a amb 1 any d'antiguitat
- d'oficial de 3a a oficial de 2a amb 6 anys d'antiguitat
- d'oficial de 2a a oficial de 1a amb 6 anys d'antiguitat

ANNEX. TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 2018

Grup professional	Nivell	Salari mes	Salari dia	Salari anual	Salari hora	Prima mes	Prima dia	Prima anual	Prima hora
Grupo 1	1	2.346,25	78,21	28.155,04	15,64	435,59	14,51	5.227,03	2,90
	2	2.161,51	72,05	25.938,18	14,41	381,49	12,71	4.577,85	2,54
Grupo 2	1	2.001,40	66,71	24.016,77	13,34	353,18	11,77	4.238,22	2,35
	2	1.794,33	59,81	21.532,05	11,96	329,57	10,98	3.954,80	2,19
	3	1.651,78	55,06	19.821,41	11,01	307,07	10,23	3.684,74	2,04
	4	1.644,39	54,81	19.732,76	10,96	297,52	9,92	3.570,25	1,98
Grupo 3	1	1.571,93	52,40	18.863,13	10,48	247,93	8,26	2.975,24	1,65
	2	1.486,48	49,55	17.837,77	9,91	288,00	9,60	3.455,92	1,92
	3	1.465,88	48,87	17.590,61	9,77	217,81	7,26	2.613,73	1,45
Grupo 4	1	1.405,99	46,86	16.871,86	9,37	224,67	7,49	2.696,07	1,50
Grupo 5	1	1.349,94	45,00	16.199,35	9,00	167,07	5,57	2.004,77	1,12
Grupo 6	1	1.045,52	34,85	12.546,31	6,97	111,59	3,72	1.339,16	0,75
	2	925,13	30,84	11.101,63	6,17	105,72	3,52	1.268,71	0,71

	3	819,31	27,31	9.831,74	5,46	52,14	1,74	625,70	0,35
Plus desplaçament		59,41	1,98	653,47	-	-	-	-	-
Ajuda escolar		47,82	-	478,22	-	-	-	-	-

HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup professional	Nivell	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grupo 1	1	15,11	15,46	19,33
	2	15,11	15,46	19,33
Grupo 2	1	15,11	15,46	19,33
	2	15,11	15,46	19,33
	3	15,11	15,46	19,33
Grupo 3	1	14,49	14,84	18,56
	2	13,88	14,23	17,79
Grupo 4	1	12,12	12,48	15,59
	2	11,16	11,51	14,38
Grupo 5	1	10,15	10,50	13,14
	2	9,21	9,55	11,95
	3	9,21	9,55	11,95

TAULES SALARIALS 2019

Grup professional	Nivell	Sou base mensual	Sou base anual 15 pagues	Sou base diari	Sou base hora
Grup 1	1	1.283,08	19.246,13	42,77	10,69
	2	1.182,50	17.737,48	39,42	9,85
Grup 2	1	1.176,15	17.642,27	39,21	9,80
	2	1.140,50	17.107,48	38,02	9,50
	3	1.065,52	15.982,76	35,52	8,88
Grup 3	1	1.033,59	15.503,80	34,45	8,61
	2	969,44	14.541,58	32,31	8,08
Grup 4	1	928,05	13.920,70	30,93	7,73
	2	928,05	13.920,70	30,93	7,73
Grup 5	1	928,05	13.920,70	30,93	7,73
Grup 6	1	914,91	13.723,71	30,50	7,62
	2	899,48	13.492,19	29,98	7,50
	3	873,91	13.108,66	29,13	7,28
Plus desplaçament		59,41	653,51	1,98	
Ajuda escolar		47,82	478,20		

Grup professional	Nivell	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grup 1	1	16,42	16,81	21,01
	2	16,42	16,81	21,01
Grup 2	1	16,42	16,81	21,01
	2	16,42	16,81	21,01
	3	16,42	16,81	21,01
Grup 3	1	15,75	16,13	20,17
	2	15,09	15,47	19,34
Grup 4	1	13,18	13,56	16,95
	2	12,65	13,04	16,29
Grup 5	1	12,13	12,51	15,63
Grup 6	1	11,03	11,42	14,28
	2	10,01	10,38	12,99
	3	10,01	10,38	12,99

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA REAL CLUB DE POLO DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2018 AL 2020

Capítulo 1

Artículo 1. *Determinación de las partes firmantes y ámbito de aplicación personal*

1. Este Convenio se establece para regular las relaciones laborales entre el Real Club de Polo de Barcelona y sus trabajadores, representados por el Comité de Empresa.
2. Ámbito personal: quedan excluidos de su ámbito personal los trabajadores sujetos al Convenio Colectivo de hostelería y los contratados en virtud del Real decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

1. El Convenio inicia su vigencia en fecha 1 de enero de 2018 y tiene una duración de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020.
2. Denuncia: el Convenio puede ser denunciado y comunicado de forma fehaciente por cualquiera de las partes firmantes a la otra con una antelación mínima de 1 mes, a la fecha de su finalización.
3. El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de una anualidad, si ninguna de las partes formula la respectiva denuncia para su revisión un mes antes del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas anuales.
4. Cuando entre en vigor la prórroga tácita prevista en el párrafo anterior, y con efectos de 1 de enero del año que corresponda, se establecerá un incremento salarial correspondiente al 100% del IPC de Cataluña del año anterior, aplicable a los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento personal diferencial, plus desplazamiento y ayuda escolar.

Artículo 3. *Compensación y absorción*

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

Artículo 4. *Comisión Paritaria*

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

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

Procedimiento de resolución de las materias sometidas a su consideración:

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

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

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

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

Cuando la Comisión Paritaria no haya podido alcanzar un acuerdo sobre el particular en el plazo anteriormente previsto, cualquiera de las partes podrá acudir a los sistemas de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítulo 2

Artículo 5. *Retribuciones*

a) Para el año 2018 las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, serán las fijadas en las tablas vigentes hasta 31 de diciembre de 2017, incrementadas con el 100% del IPC real de Cataluña de ese mismo año.

Como consecuencia de la entrada en vigor del convenio a partir del 1 de enero de 2018, las diferencias generadas entre el 50% del IPC estatal y el 100% del IPC de Cataluña finalmente pactado, se abonarán a los trabajadores durante el mes de abril de 2019.

b) Para el año 2019 las retribuciones del personal afectado por el Convenio Colectivo, serán las que figuran en las tablas del Anexo I, incrementadas con el IPC real de Cataluña de 2018, más un 0,5 % adicional.

c) Para el 2020, las tablas salariales vigentes hasta 31 de diciembre de 2019 se incrementarán con el 100% del IPC de Cataluña del año inmediatamente anterior, más un 0,5% adicional.

d) El abono de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria y en casos justificados y aprobados por la gerencia y dirección del Club mediante talón bancario.

Artículo 6. *Pluses y complementos*

Son los establecidos en el presente convenio y los acordados con base en la autonomía individual en los contratos de trabajo.

Artículo 7. *Incentivos*

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

Artículo 8. *Ayuda escolar*

Se dará ayuda escolar a cada hijo de los empleados del club, desde la educación preescolar (de 0 a 3 años) hasta 4º curso de la E.S.O (educación secundaria obligatoria). Esta ayuda escolar será la fijada en las tablas salariales anexas.

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

Artículo 9. *Pagas extraordinarias*

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

Artículo 10. *Horas extraordinarias y trabajo nocturno*

1. Horas Extraordinarias

Solo se realizarán aquellas que sean realmente necesarias sin sobrepasar las 80 horas anuales por trabajador.

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

Se procurará que el personal las realice de manera rotativa.

2. Trabajo Nocturno

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

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

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

Capítulo 3

Artículo 11. *Jornada laboral*

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

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

Artículo 12. *Descanso semanal*

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

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

- caballerizas: un fin de semana de descanso como mínimo cada 20 días (2 de cada 5).
- pisteros: un fin de semana de descanso de cada tres.
- servicios: jornada continuada y descanso en fin de semana según las necesidades del servicio.
- oficina: descanso todos los fines de semana excepto que se decida abrir la oficina durante el fin de semana. En ese caso, como mínimo, se disfrutaría de descanso tres fines de semana de cada cuatro.
- mantenimiento: descanso en fin de semana salvo excepción de las fechas con eventos programados así como de los trabajadores con jornada laboral de lunes a domingo.
- profesores de tenis (clases particulares): descanso todos los fines de semana.

Artículo 13. *Vacaciones*

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

Se abonarán a razón de salario base, complemento personal contractual, complemento personal diferencial, prima e incentivos si los hubiere.

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

Todos los trabajadores tendrán derecho a realizar una parte de sus vacaciones durante el período veraniego, es decir durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Artículo 14. *Jornada intensiva en administración*

El personal adscrito a la plantilla de dicha sección realizará jornada intensiva del 1 de julio al 31 de agosto excepto desde el 15 de junio al 30 de junio y desde el 1 de septiembre al 15 de septiembre que se realizará jornada intensiva en dos turnos, siempre y cuando queden

cubiertos debidamente los turnos del servicio imprescindible y dejando a salvo lo establecido en el artículo 11.

Artículo 15. *Patrón del club*

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

Artículo 16. *Vestuario*

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

Artículo 17. *Carné de identificación personal*

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

Artículo 18. *Movilidad funcional*

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

Capítulo 4

Artículo 19. *Periodo de prueba*

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

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada del art. 15 del TRET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

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

Capítulo 5

Artículo 20. *Ascensos*

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

Artículo 21. *Permisos*

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

1. Maternidad: Durante la suspensión del contrato por maternidad, la empresa completará la prestación pública abonada hasta el salario íntegro percibido mensualmente por la trabajadora.
2. Enfermedad: Por enfermedad grave justificada del cónyuge, a instancias del trabajador, se facilitará un horario flexible y por un tiempo no superior a 1 mes. El mismo tratamiento se establece para el supuesto de enfermedad grave y justificada de los hijos.

Artículo 22. Cese

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

Artículo 23. Complemento prestaciones de IT

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

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

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

Artículo 24. Premios de vinculación

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

Artículo 25. Competiciones deportivas

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

Capítulo 6

Artículo 26. Infracciones y sanciones del personal

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

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

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

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

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

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo 7

Artículo 27. Clasificación profesional y grupo profesional

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

Artículo 28. Sometimiento expreso a los procedimientos de conciliación/mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Ambas partes, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan surgir.

Artículo 29. Acumulación de horas entre los representantes del Comité de Empresa

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

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

Clasificación profesional Real Club de Polo de Barcelona

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán adscritos a los siguientes niveles funcionales, identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4, grupo

5 y grupo 6. Dentro de cada grupo se incluyen distintos niveles, según las funciones y las tareas básicas que desempeñan los trabajadores/as, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

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

GRUPO 1

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

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

Se incluye en este Grupo el siguiente nivel:

Nivel I: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores generales y gerentes.

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: sub-gerentes.

GRUPO 2

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

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

Equiparación:

Nivel I: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, profesores deportivos, etc.

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria/o de dirección, jefe de mantenimiento, encargados, entrenadores deportivos, etc.

Nivel III: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: adjunto responsable sección, 2º encargado.

GRUPO 3

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

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

Equiparación:

Nivel I: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador recepción.

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: monitor multidisciplinar. Se entiende como tal el trabajador que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferente, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo los socorristas y/o monitores de sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida.

GRUPO 4

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

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

Equiparación:

Nivel I: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: masajista, oficial de 2ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2ª, recepcionista, taquillero, socorrista, monitor unidisciplinar, dependiente de tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza.

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero, esteticista, sereno, oficial 3ª.

GRUPO 5

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

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

Equiparación:

Nivel I: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de cuadra, etc.

GRUPO 6

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

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

Equiparación:

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

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: instructor deportivo.

Nivel III: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: ayudantes, ayudantes deportivos.

Promoción del personal del Club

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

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

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

El Club valorará a los aspirantes, atendiendo a:

- la superación satisfactoria de las pruebas que se produzcan al efecto.
- la titulación requerida para el puesto de trabajo.
- el conocimiento del puesto de trabajo, las funciones a desempeñar y la experiencia para desarrollar las funciones, por haber realizado sustituciones u otras situaciones.
- la formación continua y/o reciclaje, mediante la participación y superación de las acciones formativas promovidas por el propio club o de la formación que pueda haber adquirido el trabajador voluntariamente fuera del propio club.

El club informará a los representantes de los trabajadores de los procesos de selección de los puestos de trabajo vacantes que se realicen.

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

- de peón a mozo con 1 año de antigüedad
- de mozo a oficial de 3ª con 1 año de antigüedad
- de oficial de 3ª a oficial de 2ª con 6 años de antigüedad
- de oficial de 2ª a oficial de 1ª con 6 años de antigüedad.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2018

Grupo profesional	Nivel	Salario mes	Salario día	Salario anual	Salario hora	Prima mes	Prima día	Prima anual	Prima hora
Grupo 1	1	2.346,25	78,21	28.155,04	15,64	435,59	14,51	5.227,03	2,90
	2	2.161,51	72,05	25.938,18	14,41	381,49	12,71	4.577,85	2,54
Grupo 2	1	2.001,40	66,71	24.016,77	13,34	353,18	11,77	4.238,22	2,35
	2	1.794,33	59,81	21.532,05	11,96	329,57	10,98	3.954,80	2,19
	3	1.651,78	55,06	19.821,41	11,01	307,07	10,23	3.684,74	2,04
	4	1.644,39	54,81	19.732,76	10,96	297,52	9,92	3.570,25	1,98
Grupo 3	1	1.571,93	52,40	18.863,13	10,48	247,93	8,26	2.975,24	1,65
	2	1.486,48	49,55	17.837,77	9,91	288,00	9,60	3.455,92	1,92
	3	1.465,88	48,87	17.590,61	9,77	217,81	7,26	2.613,73	1,45
Grupo 4	1	1.405,99	46,86	16.871,86	9,37	224,67	7,49	2.696,07	1,50
Grupo 5	1	1.349,94	45,00	16.199,35	9,00	167,07	5,57	2.004,77	1,12
Grupo 6	1	1.045,52	34,85	12.546,31	6,97	111,59	3,72	1.339,16	0,75
	2	925,13	30,84	11.101,63	6,17	105,72	3,52	1.268,71	0,71
	3	819,31	27,31	9.831,74	5,46	52,14	1,74	625,70	0,35
Plus desplazamiento		59,41	1,98	653,47	-	-	-	-	-
Ayuda escolar		47,82	-	478,22	-	-	-	-	-

HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo profesional	Nivel	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grupo 1	1	15,11	15,46	19,33
	2	15,11	15,46	19,33
Grupo 2	1	15,11	15,46	19,33
	2	15,11	15,46	19,33
	3	15,11	15,46	19,33
	4	15,11	15,46	19,33
Grupo 3	1	14,49	14,84	18,56
	2	13,88	14,23	17,79
	3	13,88	14,23	17,79
Grupo 4	1	12,12	12,48	15,59
Grupo 5	1	11,16	11,51	14,38
Grupo 6	1	10,15	10,50	13,14
	2	9,21	9,55	11,95
	3	9,21	9,55	11,95

TABLAS SALARIALES 2019

Grupo profesional	Nivel	Salario base mensual	Salario base anual 15 pagas	Salario base diario	Salario base hora
Grup1	1	1.283,08	19.246,13	42,77	10,69
	2	1.182,50	17.737,48	39,42	9,85
Grup2	1	1.176,15	17.642,27	39,21	9,80
	2	1.140,50	17.107,48	38,02	9,50
	3	1.065,52	15.982,76	35,52	8,88
Grup3	1	1.033,59	15.503,80	34,45	8,61
	2	969,44	14.541,58	32,31	8,08

Grup4	1	928,05	13.920,70	30,93	7,73
	2	928,05	13.920,70	30,93	7,73
Grup5	1	928,05	13.920,70	30,93	7,73
Grup6	1	914,91	13.723,71	30,50	7,62
	2	899,48	13.492,19	29,98	7,50
	3	873,91	13.108,66	29,13	7,28
Plus desplazamiento		59,41	653,51	1,98	
Ayuda escolar		47,82	478,20		

Grupo profesional	Nivel	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grupo 1	1	16,42	16,81	21,01
	2	16,42	16,81	21,01
Grupo 2	1	16,42	16,81	21,01
	2	16,42	16,81	21,01
	3	16,42	16,81	21,01
Grupo 3	1	15,75	16,13	20,17
	2	15,09	15,47	19,34
Grupo 4	1	13,18	13,56	16,95
	2	12,65	13,04	16,29
Grupo 5	1	12,13	12,51	15,63
Grupo 6	1	11,03	11,42	14,28
	2	10,01	10,38	12,99
	3	10,01	10,38	12,99

Barcelona, 19 de juliol de 2019

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), Lúdia Frias Forcada