



RESOLUCIÓ de 30 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Reial Club de Polo de Barcelona per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08003612011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Reial Club de Polo de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 d'abril de 2023, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Reial Club de Polo de Barcelona per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08003612011995) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 L'EMPRESA REIAL CLUB DE POLO DE BARCELONA PER ALS ANYS 2023-2026

#### Capítol 1

### Disposicions de caràcter general

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 les seves persones treballadores, representades pel Comitè d'empresa.
2. Àmbit personal: queden exclosos del seu àmbit les persones treballadores subjectes al Conveni col·lectiu d'hostaleria i les contractades en virtut del Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral dels/les esportistes professionals.

Article 2. *Àmbit temporal*

- 1.- El Conveni inicia la seva vigència en data 1 de gener de 2023 i té una durada de 4 anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2026.
- 2.- Denúncia: el Conveni pot ser denunciat i comunicat de manera 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.- Denunciat el conveni i promoguda la negociació d'un nou, el conveni denunciat es prorrogarà en el temps, a excepció del seu contingut econòmic, fins a la conclusió d'un de nou.
- 4.- 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.

5.- 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, sempre que aquest sigui igual o inferior al 4,5%, aplicable als següents conceptes retributius: salari base, complement personal diferencial, plus desplaçament i ajuda escolar.

Si l'IPC aplicable segons el paràgraf anterior resultés ser superior al 4,5%, s'aplicaria, als conceptes retributius citats, el mateix increment que per a aquest any experimentessin les quotes dels socis del RCPB, amb un mínim del 4,5%.

### Article 3. *Compensació i absorció*

Excepte aquelles condicions que el conveni contempli 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 dins del termini i en la forma escaient, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant TRET).
- 4.- Quantes 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 **Classificació Professional**

### Article 5. *Classificació professional*

1.- Les persones treballadores compreses en aquest Conveni seran adscrites 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.

Totes les persones treballadores afectades per aquest acord de classificació, seran adscrites a un determinat grup professional i, dins d'aquest, a un determinat nivell. Les categories vigents en el moment de la signatura d'aquest acord seran esmentades de manera orientativa.

#### I. Grup 1

##### - Criteris generals

Les persones treballadores 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 a 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 el següent nivell:

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.

#### II. Grup 2

##### - Criteris generals

Estan incloses en aquest grup les persones treballadores 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 persones col·laboradores 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, com ara 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/Infermeria, Comptable, secretària/o de Direcció, cap/a de Manteniment, Encarregats/as, Entrenadors/as Esportius/as, etc.

Nivell III: S'inclouen en aquest nivell totes aquelles activitats corresponents als següents llocs de treball: Adjunt responsable Secció, 2n encarregat.

### III. Grup 3

- Criteris generals

Són aquelles persones treballadores 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 homogènies realitzades per un grup de persones col·laboradores.

- 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 la persona treballadora que imparteix més d'una disciplina o activitat dirigida diferents, independentment de la instal·lació o mitjà on s'imparteixi, incloent-hi els socorristes i/o monitors/as de sala, que també imparteixin una altra disciplina o activitat dirigida.

### IV. 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 persones treballadores 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/a 2a, recepcionista, taquiller/a, socorrista, monitor/a unidisciplinar, dependent/a de botiga pròpia dins de les instal·lacions esportives, encarregat/a de neteja.

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

### V. Grup 5

- Criteris generals

S'inclouen en aquest grup les persones treballadores 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/a de quadra, etc.

## VI. Grup 6

- Criteris generals

S'inclouen en aquest grup les persones treballadores que exerceixin 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/a esportiu/a.

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

### 2.- Comissió de Classificació Professional.

En un termini no superior a tres mesos, des de la publicació del present conveni col·lectiu, les parts signants del mateix organitzaran la Comissió de Classificació Professional del Reial Club de Polo de Barcelona, amb la finalitat d'actualitzar, racionalitzar i adequar a la normativa vigent els grups professionals, per a l'increment del seu ocupabilitat, professionalitat, polivalència i millor servei a l'Entitat.

#### Article 6. *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 les persones treballadores.

Per a la resta de persones treballadores, quan el Club necessiti cobrir un lloc de treball, el comunicarà a les persones treballadores 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/as, 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 de les persones treballadores 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 personal operari:

- De Peó a Mosso/a amb 1 any d'antiguitat
- De Mosso/a a Oficial de 3a amb 1 any d'antiguitat
- D'Oficial/a de 3a a Oficial/a de 2a amb 4 anys d'antiguitat
- D'Oficial/a de 2a a Oficial/a de 1a amb 4 anys d'antiguitat.

### Capítol 3 Condicions Econòmiques

#### Article 7. Retribucions

##### 1.- Retribucions

a) Per a l'any 2023 i amb efectes d'1 de gener del mateix any, les retribucions del personal afectat pel present Conveni seran les que figuren en les taules salarials corresponents a l'Annex I i que es corresponen amb les existents a 31 de desembre de 2022, incrementades amb el 5,2%.

b) Per a l'any 2024, 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 2023, sempre que aquest fos igual o inferior al 4,5%. De resultar superior, s'aplicarà el mateix increment que el contemplat en els pressupostos del RCPB per a la quota dels socis/sòcies per a l'any 2024, amb un mínim del 4,5%.

c) Per a l'any 2025, les retribucions del personal afectat pel Conveni col·lectiu seran les corresponents a 31 de desembre de 2024 incrementades amb l'IPC real de Catalunya de 2024, sempre que aquest fos igual o inferior al 4,5%. De resultar superior, s'aplicarà el mateix increment que el contemplat en els pressupostos del RCPB per a la quota dels socis/sòcies per a l'any 2025, amb un mínim del 4,5%.

d) Per a l'any 2026, les retribucions del personal afectat pel Conveni Col·lectiu seran les corresponents a 31 de desembre de 2025 incrementades amb l'IPC real de Catalunya de 2025, sempre que aquest fos igual o inferior al 4,5%. De resultar superior, s'aplicarà el mateix increment que el contemplat en els pressupostos del RCPB per a la quota dels socis/sòcies per a l'any 2026, amb un mínim del 4,5%.

e) 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.

##### 2.- Política retributiva

Les parts signants acorden que les retribucions que figuren en el present article, juntament amb la resta de conceptes salarials que venen reconeguts en el present conveni, per a cadascun dels anys de vigència del conveni, garanteixen en tot cas i per a totes els grups i nivells professionals la percepció del salari mínim interprofessional (SMI)

#### Article 8. *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 9. *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 10. *Pagues extraordinàries*

S'estableixen dues pagues extraordinàries que hauran de ser abonades íntegrament segons les retribucions reals de cada treballador, a mitjans dels mesos de juliol i desembre, i dues 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.

### Capítol 4 **Contractació**

#### Article 11. *Contractació*

##### 1.- Contractes de duració determinada

Els contractes de durada determinada es regiran pel que es preveu en l'article 15 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada al mateix per la Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

##### 2.- Contractes a temps parcial. Règim jurídic de les hores complementàries.

Amb caràcter general s'ajustarà al que es preveu en l'article 12 del TRET.

Per part seva, la realització d'hores complementàries queda subjecta al compliment dels següents requisits.

- a) Haurà de ser acordada entre l'empresari i la persona treballadora mitjançant el corresponent pacte per escrit que s'annexionarà al contracte de treball.
- b) El pacte podrà subscriure's en el moment de la contractació inicial o amb posterioritat a aquesta.
- c) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.
- d) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

- e) El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim de tres dies. En cas que el preavis sigui inferior a tres dies, serà

de caràcter voluntari per part del treballador acceptar la realització d'aquestes hores complementàries.

f) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavis de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorri alguna de les següents circumstàncies:

- 1a L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.6.
- 2a Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
- 3a Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el número de la qual no podrà superar el 15% de les hores ordinàries objecte del contracte.

Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen en la lletra c)

h) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts en els articles 34.3 i 4; 36.1 i 37.1 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

i) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, de dilluns a divendres, computant-se a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions.

j) La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

### 3. Contracte per temps indefinit fix-discontínu

Es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

La contractació de les persones amb contracte fix-discontínu, s'efectuarà tenint en compte criteris d'antiguitat i realització de funcions.

## Capítol 5 Període de prova, temps de treball i cessament

### Article 12. *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/as titulats/as i de dos mesos per a la resta de persones treballadores.

En el supòsit de contractes temporals de durada determinada de l'article 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 la persona treballadora com l'empresa podran desistir unilateralment el contracte de treball sense que medi preavis ni correspongui abonar cap indemnització.



### Article 13. *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 totes les persones treballadores, amb un descans setmanal de dos dies consecutius.

Per a totes les persones treballadores 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 14. *Descans setmanal*

Donades les característiques del Club, els dies de descans setmanal s'assignaran a cada persona treballadora de manera individual i d'acord amb les necessitats del servei, procurant que el nombre màxim possible de persones treballadores 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).
- Pistes/es: 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 amb l'excepció de les dates amb esdeveniments programats, així com de les persones treballadores amb jornada laboral de dilluns a diumenge.
- Professors/es de Tennis (classes particulars): Descans tots els caps de setmana.

### Article 15. *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 les persones treballadores d'aquesta, es donarà trasllat al Comitè per al seu coneixement i efectes.

Totes les persones treballadores tindran dret a realitzar una part de les seves vacances durant el període estiuenc, és a dir durant els mesos de juny, juliol, agost o setembre.

### Article 16. *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 13.

### Article 17. *Hores extraordinàries i Treball Nocturn*

#### 1.- Hores Extraordinàries

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

Les hores extres realitzades es compensaran amb temps de descans i només de manera 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 a les persones treballadores que realitzin la jornada habitual de manera nocturna, ja que ja tenen el salari adequat a la seva condició de persones treballadores nocturnes.

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

Els/les menors de 18 anys, així com les persones treballadores contractades per a la formació en alternança o per a l'obtenció de la pràctica professional, tindran prohibit la realització d'hores extres i treballs nocturns.

### Article 18. *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 19. *Permisos*

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

1. Part: Durant la suspensió del contracte en ocasió del part, l'empresa completarà la prestació pública abonada fins al salari íntegre percebut mensualment per la treballadora, mare biològica.

2. Malaltia: Per malaltia greu justificada del cònjuge en aquells supòsits no contemplats legalment, a instàncies de la persona treballadora, 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/es.

3. El gaudi del permís per matrimoni es reconeix tant a les parelles de dret com a les unions de fet, entenent-se per aquestes les regulades en el Codi Civil de Catalunya. Segons el seu article 234.1, dues persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial, seran considerats parella estable:

- Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs.
- Si durant la convivència, tenen un fill comú.
- Si formalitzen la relació en escriptura pública davant notari.

A l'efecte d'acreditar tal situació, es podrà aportar a l'administració del RCPB, certificat del registre públic corresponent o l'escriptura notarial atorgada a tal fi.

3.- El permís contemplat en l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors (dos dies per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica...) s'iniciarà el primer dia laborable de la persona treballadora, següent al fet causant.

### Article 20. *Cessament de la persona treballadora*

La persona treballadora podrà desistir de manera voluntària del seu lloc de treball, havent de mediar, en els supòsits de persones treballadores titulades, tècniques i altres especialistes un preavís de 30 dies laborables. Per a la resta de persones treballadores aquest preavís serà de 15 dies laborables. Davant la falta de preavís o part d'ell, l'empresa podrà deduir de la liquidació de saldo i quitança, per cada dia no preavisat, una quantitat equivalent a un dia de treball.

## Capítol 6 Ascensos, mobilitat, uniformitat i identificació

### Article 21. *Ascensos*

En el cas d'existir alguna vacant o en establir-se llocs de treball 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 22. *Mobilitat funcional*

Per necessitats de l'empresa, la persona treballadora 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'article 39 del TRET.

### Article 23. *Uniformitat*

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 24. *Carnet d'identificació personal*

Es facilitarà a tot el personal del Club. En ell s'especificarà el nom de la persona treballadora.

## Capítol 7 Millors socials

### Article 25. *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'entendran compresos en tal període el temps d'espera abans d'una intervenció quirúrgica seguit d'hospitalització, així com el de recuperació, havent-se acreditat tals extrems per els/les facultatius/ives 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 26. *Premis de vinculació*

S'estableix una compensació per cessament que consisteixi en el pagament de 3 mensualitats de salari per a les persones treballadores 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 siguin baixa tinguin una edat superior a 50 anys. Sense perjudici de l'anterior, tota persona treballadora que compleixi 25 anys ininterromputs d'antiguitat en l'empresa, percebrà la gratificació equivalent a 1 mes de salari real.

### Article 27. *Ajuda escolar*

Es donarà ajuda escolar a cada fill/a de les persones treballadores del RCPB, des de l'educació preescolar (de zero a 3 anys), fins a l'últim curs de Batxillerat o del Grau Mitjà de Formació Professional, en el seu cas. 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/as en l'article 23.3 del TRET.

#### Article 28. *Competicions esportives*

En el cas que aquestes es realitzessin 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 a dinar no podrà ser inferior a 1 hora.

### Capítol 8 **Formació**

#### Article 29. *Comissió de Formació*

En un termini no superior a tres mesos des de la publicació del present conveni col·lectiu, les parts signants del mateix organitzaran la Comissió de Formació del Club de Polo de Barcelona, que redactarà el seu propi Reglament d'Actuació, amb la finalitat d'aprofitar totes les oportunitats de formació del personal, per a l'increment del seu ocupabilitat, professionalitat, polivalència i millor servei a l'entitat.

### Capítol 9 **Representació de les persones treballadores en la empresa**

#### Article 30. *Acumulació d'hores entre els/les representants del Comitè de Empresa*

El crèdit horari dels membres del Comitè d'empresa podrà acumular-se en un o diversos membres d'aquesta representació, tenint en compte el següent:

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

### Capítol 10 **Sistema extrajudicial de solució de conflictes**

#### Article 31.

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.

### Capítol 11 **Règim Disciplinari**

#### Article 32. *Infraccions i sancions del personal*

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables de les persones treballadores 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, fent ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni.

Així, tota falta comesa per les persones treballadores 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 persones treballadores 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'una altra persona treballadora, fixant o signant per ella.
- 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 es trobin amb 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 a la persona treballadora o suposi un risc per a la vida, integritat, salut tant d'ell com dels seus companys. Si la desobediència anés reiterada o impliqués crebant manifest de la disciplina en el treball o d'ella es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones podrà ser qualificada com 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 usar 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.- Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
- 8.- Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
- 9.- Les discussions amb altres persones treballadores 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 mediat sanció o amonestació per escrit.

- Faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

1.- Faltar més de dos dies al treball 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 les altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant el treball, 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/as 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 freqüents renyines i batusses amb els companys/as de treball.

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

13.- L'assetjament sexual.

Als efectes previstos en aquest apartat, 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/tr 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.

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.

Als efectes previstos en aquest punt, es considera assetjament moral les conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/s, que actuen enfront d'aquella/s de manera sistemàtica i des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica.

15.- La continuada i habitual falta d'higiene 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 a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte als representants legals de les persones treballadores 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.

En els supòsits contemplats en els punts 13 i 14 anteriors, l'empresa garantirà amb promptitud i confidencialitat la correcció de tals actituds, quedant reservat el dret de la persona afectada, d'acudir, per a la més eficaç protecció dels seus drets, a la via jurisdiccional penal.

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 d'ocupació 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.

#### ANNEX I. TAULES SALARIALS TAULES SALARIALS 2023

Grup professional	Nivell	Sou base mensual	Sou base anual 15 pagues	Sou base diari	Sou base hora
Grup 1	1	1.452,18	21.782,74	48,41	12,10
	2	1.338,35	20.075,25	44,61	11,15
Grup 2	1	1.331,17	19.967,50	44,37	11,09
	2	1.290,81	19.362,22	43,03	10,76
	3	1.205,95	18.089,26	40,20	10,05
Grup 3	1	1.169,81	17.547,17	38,99	9,75
	2	1.097,21	16.458,14	36,57	9,14
Grup 4	1	1.050,36	15.755,42	35,01	8,75
	2	1.050,36	15.755,42	35,01	8,75
Grup 5	1	1.050,36	15.755,42	35,01	8,75

Grup 6	1	1.035,50	15.532,48	34,52	8,63
	2	1.018,03	15.270,44	33,93	8,48
	3	1.008,00	15.120,00	33,60	8,40
Plus desplaçament		68,52	753,69	2,30	
Ajuda escolar		55,15	551,51		

Grup professional	Nivell	Hora extra	Hora festiva	Hora nocturna
Grup 1	1	18,59	19,02	23,78
	2	18,59	19,02	23,78
Grup 2	1	18,59	19,02	23,78
	2	18,59	19,02	23,78
	3	18,59	19,02	23,78
Grup 3	1	17,83	18,25	22,83
	2	17,08	17,50	21,89
Grup 4	1	14,91	15,35	19,19
	2	14,32	14,76	18,44
Grup 5	1	13,73	14,16	17,69
Grup 6	1	12,49	12,92	16,16
	2	11,33	11,75	14,70
	3	11,33	11,75	14,70

## CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REAL CLUB DE POLO DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2023-2026

### Capítulo 1

#### Disposiciones de carácter general

##### 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 personas trabajadoras, representadas por el Comité de empresa.
2. **Ámbito personal:** quedan excluidos de su ámbito las personas trabajadoras sujetas al Convenio colectivo de hostelería y las contratadas en virtud del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los/las deportistas profesionales.

##### Artículo 2. *Ámbito temporal*

1. El Convenio inicia su vigencia en fecha 1 de enero de 2023 y tiene una duración de 4 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.
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. Denunciado el Convenio y promovida la negociación de uno nuevo, el convenio denunciado se prorrogará en el tiempo, a excepción de su contenido económico, hasta la conclusión de uno nuevo.



4. 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.

5. 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, siempre que este sea igual o inferior al 4,5%, aplicable a los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento personal diferencial, plus desplazamiento y ayuda escolar.

Si el IPC aplicable según el párrafo anterior resultara ser superior al 4,5%, se aplicaría, a los conceptos retributivos citados, el mismo incremento que para dicho año experimentarían las cuotas de los socios del RCPB, con un mínimo del 4,5%.

### 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 artículo 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 **Clasificación profesional**

## Artículo 5. Clasificación Profesional

1.- Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio serán adscritas 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.

Todas las personas trabajadoras afectadas 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.

### I. Grupo 1

#### - Criterios generales

Las personas trabajadoras 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.

### II. Grupo 2

#### - Criterios generales

Están incluidas en este grupo las personas trabajadoras 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 personas colaboradoras en una misma o en varias áreas funcionales.

#### - Formación

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

#### - Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: 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/Enfermería, Contable, secretaria/o de Dirección, jefe/a de Mantenimiento, Encargados/as, Entrenadores/as Deportivos/as, etc.

Nivel III: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Adjunto responsable Sección, 2º encargado.

### III. Grupo 3

#### - Criterios generales

Son aquellas personas trabajadoras 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 personas colaboradoras.

#### - 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 la persona trabajadora que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo los socorristas y/o monitores/as de sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida.

### IV. 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 otras personas trabajadoras 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/a 2ª, recepcionista, taquillero/a, socorrista, monitor/a unidisciplinar, dependiente/a de tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado/a de limpieza.

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

## V. Grupo 5

### - Criterios generales

Se incluyen en este grupo las personas trabajadoras 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/a de cuadra, etc.

## VI. Grupo 6

### - Criterios generales

Se incluyen en este grupo las personas trabajadoras 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 en eventos deportivos.

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

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

### 2.- Comisión de Clasificación Profesional.

En un plazo no superior a tres meses, desde la publicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes del mismo organizarán la Comisión de Clasificación Profesional del Real Club de Polo de Barcelona, con la finalidad de actualizar, racionalizar y adecuar a la normativa vigente los grupos profesionales, para el incremento de su empleabilidad, profesionalidad, polivalencia y mejor servicio a la Entidad.

### Artículo 6. *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 las personas trabajadoras.

Para el resto de personas trabajadoras, cuando el Club necesite cubrir un puesto de trabajo, lo comunicará a las personas trabajadoras 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/as, 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 las personas trabajadoras 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 personal operario:

- De Peón a Mozo/a con 1 año de antigüedad
- De Mozo/a a Oficial de 3ª con 1 año de antigüedad
- De Oficial/a de 3ª a Oficial/a de 2ª con 4 años de antigüedad
- De Oficial/a de 2ª a Oficial/a de 1ª con 4 años de antigüedad.

### Capítulo 3 Condiciones Económicas

#### Artículo 7. *Retribuciones*

##### 1.- Retribuciones

a) Para el año 2023 y con efectos de 1 de enero del mismo año, las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán las que figuran en las tablas salariales correspondientes al Anexo I y que se corresponden con las existentes a 31 de diciembre de 2022, incrementadas con el 5,2%.

b) Para el año 2024, 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 2023, siempre que este fuera igual o inferior al 4,5%. De resultar superior, se aplicará el mismo incremento que el contemplado en los presupuestos del RCPB para la cuota de los socios/socias para el año 2024, con un mínimo del 4,5%.

c) Para el año 2025, las retribuciones del personal afectado por el Convenio Colectivo serán las correspondientes a 31 de diciembre de 2024 incrementadas con el IPC real de Cataluña de 2024, siempre que este fuera igual o inferior al 4,5%. De resultar superior, se aplicará el mismo incremento que el contemplado en los presupuestos del RCPB para la cuota de los socios/socias para el año 2025, con un mínimo del 4,5%.

d) Para el año 2026, las retribuciones del personal afectado por el Convenio Colectivo serán las correspondientes a 31 de diciembre de 2025 incrementadas con el IPC real de Cataluña de 2025, siempre que este fuera igual o inferior al 4,5%. De resultar superior, se aplicará el mismo incremento que el contemplado en los presupuestos del RCPB para la cuota de los socios/socias para el año 2026, con un mínimo del 4,5%.

e) 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.

## 2.- Política retributiva

Las partes firmantes acuerdan que las retribuciones que figuran en el presente artículo, junto con el resto de conceptos salariales que vienen reconocidos en el presente convenio, para cada uno de los años de vigencia del convenio, garantizan en todo caso y para todas los grupos y niveles profesionales la percepción del salario mínimo interprofesional (SMI)

### Artículo 8. *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 9. *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 10. *Pagas extraordinarias*

Se establecen dos pagas extraordinarias que deberán ser abonadas íntegramente según las retribuciones reales de cada trabajador, a mediados de los meses de julio y diciembre y dos 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.

## Capítulo 4 Contratación

### Artículo 11. *Contratación*

#### 1.- Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada se regirán por lo previsto en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por la Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

#### 2.- Contratos a tiempo parcial. Régimen jurídico de las horas complementarias.

Con carácter general se ajustará a lo previsto en el artículo. 12 del TRET.

Por su parte, la realización de horas complementarias queda sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos.

- a) Deberá ser acordada entre el empresario y la persona trabajadora mediante el correspondiente pacto por escrito que se anexionará al contrato de trabajo.
- b) El pacto, podrá suscribirse en el momento de la contratación inicial o con posterioridad a la misma.
- c) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- d) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

e) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. En caso de que el preaviso sea inferior a tres días, será de carácter voluntario por parte del trabajador aceptar la realización de dichas horas complementarias.

f) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
- 2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c)

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, de lunes a viernes, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

j) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

### 3. Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo

Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, se efectuará teniendo en cuenta criterios de antigüedad y realización de funciones.

## Capítulo 5

### Periodo de prueba, tiempo de trabajo y cese

#### Artículo 12. *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 seis meses para los técnicos/as titulados/as y de dos meses para el resto de personas trabajadoras.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada del artículo 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 la persona trabajadora como la empresa podrán desistir unilateralmente el contrato de trabajo sin que medie preaviso ni corresponda abonar indemnización alguna.

#### Artículo 13. *Jornada laboral*

La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Dicha jornada laboral se distribuirá de lunes a domingo para todas las personas trabajadoras, con un descanso semanal de 2 días consecutivos.

Para todas las personas trabajadoras 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 14. *Descanso semanal*

Dadas las características del Club, los días de descanso semanal se asignarán a cada persona trabajadora de forma individual y de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando que el número máximo posible de personas trabajadoras 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/as: 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 las personas trabajadoras con jornada laboral de lunes a domingo.
- Profesores/as de Tenis (clases particulares): Descanso todos los fines de semana.

#### Artículo 15. *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 las personas trabajadoras de la misma, se dará traslado al Comité para su conocimiento y efectos.

Todas las personas trabajadoras 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 16. *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 13.

#### Artículo 17. *Horas extraordinarias y Trabajo Nocturno*

##### 1. Horas Extraordinarias

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

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 las personas trabajadoras que realicen la jornada habitual de forma nocturna, ya que ya tienen el salario adecuado a su condición de personas trabajadoras nocturnas.

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

Los/as menores de 18 años, así como las personas trabajadoras contratadas para la formación en alternancia o para la obtención de la práctica profesional, tendrán prohibido la realización de horas extras y trabajos nocturnos.

#### Artículo 18. *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 19. *Permisos*

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

1. Parto: Durante la suspensión del contrato con ocasión del parto, la empresa completará la prestación pública abonada hasta el salario íntegro percibido mensualmente por la trabajadora, madre biológica.

2. Enfermedad: Por enfermedad grave justificada del cónyuge en aquellos supuestos no contemplados legalmente, a instancias de la persona trabajadora, 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/as.

3. El disfrute del permiso por matrimonio se reconoce tanto a las parejas de derecho como a las uniones de hecho, entendiéndose por estas las reguladas en el Código Civil de Catalunya. Según su artículo 234.1, dos personas que conviven en una comunidad de vida análoga a la matrimonial, serán considerados pareja estable:

- Si la convivencia dura más de dos años ininterrumpidos.
- Si durante la convivencia, tienen un hijo común.

- Si formalizan la relación en escritura pública ante notario.

A los efectos de acreditar tal situación, se podrá aportar a la administración del RCPB, certificado del registro público correspondiente o la escritura notarial otorgada a tal fin.

3. El permiso contemplado en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica...) se iniciará el primer día laborable de la persona trabajadora, siguiente al hecho causante.

#### Artículo 20. *Cese de la persona trabajadora*

La persona trabajadora podrá desistir de forma voluntaria de su puesto de trabajo, debiendo mediar, en los supuestos de personas trabajadoras tituladas, técnicas y otras especialistas un preaviso de 30 días laborables. Para el resto de personas trabajadoras 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.

### Capítulo 6 **Ascensos, movilidad, uniformidad e identificación**

#### Artículo 21. *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 22. *Movilidad funcional*

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

#### Artículo 23. *Uniformidad*

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 24. *Carné de identificación personal*

Se facilitará a todo el personal del Club. En él se especificará el nombre de la persona trabajadora.

### Capítulo 7 **Mejoras sociales**

#### Artículo 25. *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/as facultativos/as 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 26. *Premios de vinculación*

Se establece una compensación por cese que consista en el pago de tres mensualidades de salario para las personas trabajadoras 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, toda persona trabajadora que cumpla 25 años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, percibirá la gratificación equivalente a 1 mes de salario real.

#### Artículo 27. *Ayuda escolar*

Se dará ayuda escolar a cada hijo/a de las personas trabajadoras del RCPB, desde la educación preescolar (de 0 a 3 años), hasta el último curso de Bachillerato o del Grado Medio de Formación Profesional, en su caso. 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/as en el artículo 23.3 del TRET.

#### Artículo 28. *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 1 hora.

### Capítulo 8 **Formación**

#### Artículo 29. *Comisión de Formación*

En un plazo no superior a tres meses desde la publicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes del mismo organizarán la Comisión de Formación del Club de Polo de Barcelona, que redactará su propio Reglamento de Actuación, con la finalidad de aprovechar todas las oportunidades de formación del personal, para el incremento de su empleabilidad, profesionalidad, polivalencia y mejor servicio a la entidad.

### Capítulo 9 **Representación de las personas trabajadoras en la empresa**

#### Artículo 30. *Acumulación de horas entre los/las representantes del Comité de Empresa*

El crédito horario de los miembros del Comité de empresa podrá acumularse en uno o varios miembros de dicha representación, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

### Capítulo 10

## Sistema extrajudicial de solución de conflictos

Artículo 31. *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.

### Capítulo 11 Régimen Disciplinario

Artículo 32. *Infracciones y sanciones del personal*

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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.

Así, toda falta cometida por las personas trabajadoras 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 otras personas trabajadoras 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 otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
- 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 la persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras 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 las otras personas trabajadoras 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/as 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/as de trabajo.

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

13.- El acoso sexual.

A los efectos previstos en este apartado, 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.

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.

A los efectos previstos en este punto, se considera acoso moral las conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s, que actúan frente a aquella/s de forma sistemática y desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras 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.

En los supuestos contemplados en los puntos 13 y 14 anteriores, la empresa garantizará con prontitud y confidencialidad la corrección de tales actitudes, quedando reservado el derecho de la persona afectada, de acudir, para la más eficaz protección de sus derechos, a la vía jurisdiccional penal.

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.

ANEXO SALARIALES  
TABLAS SALARIALES 2023

Grupo profesional	Nivel	Salario base mensual	Salario base anual 15 pagas	Salario base diario	Salario base hora
Grupo 1	1	1.452,18	21.782,74	48,41	12,10
	2	1.338,35	20.075,25	44,61	11,15
Grupo 2	1	1.331,17	19.967,50	44,37	11,09
	2	1.290,81	19.362,22	43,03	10,76
	3	1.205,95	18.089,26	40,20	10,05
Grupo 3	1	1.169,81	17.547,17	38,99	9,75
	2	1.097,21	16.458,14	36,57	9,14
Grupo 4	1	1.050,36	15.755,42	35,01	8,75
	2	1.050,36	15.755,42	35,01	8,75
Grupo 5	1	1.050,36	15.755,42	35,01	8,75
Grupo 6	1	1.035,50	15.532,48	34,52	8,63
	2	1.018,03	15.270,44	33,93	8,48
	3	1.008,00	15.120,00	33,60	8,40
Plus desplazamiento		68,52	753,69	2,30	
Ayuda escolar		55,15	551,51		

Grupo profesional	Nivel6	Hora extra	H festiva	H nocturna
Grupo 1	1	18,59	19,02	23,78
	2	18,59	19,02	23,78
Grupo 2	1	18,59	19,02	23,78
	2	18,59	19,02	23,78
	3	18,59	19,02	23,78
Grupo 3	1	17,83	18,25	22,83
	2	17,08	17,50	21,89
Grupo 4	1	14,91	15,35	19,19
	2	14,32	14,76	18,44
Grupo 5	1	13,73	14,16	17,69
Grupo 6	1	12,49	12,92	16,16
	2	11,33	11,75	14,70
	3	11,33	11,75	14,70

Barcelona, 30 de juny de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada