

Divendres, 7 de gener de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Masia Bach per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816472)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Masia Bach, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de juny de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Masia Bach per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816472) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLUB DE GOLF MASIA BACH PARA LOS AÑOS 2010-2012

Artículo 1**Ámbito de aplicación**

El presente Convenio se establece para regular las relaciones laborales entre el Club de Golf Masia Bach, Entidad Deportiva radicada en Ctra. de Martorell a Capellades Km. 19.500 en 08635 Sant Esteve de Sesrovires y sus trabajadores.

Artículo 2**Duración y denuncia. Revisión salarial**

El Convenio empezará a regir el primero de enero de 2010 y su duración será de tres años. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses antes del 31 de diciembre de 2012, se entenderá prorrogado anualmente.

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la firma del mismo, salvo aquellos artículos que explícitamente reconozcan la no aplicación de esta cláusula.

Durante toda la vigencia del presente Convenio (es decir, durante los años 2010, 2011 y 2012) se pacta un incremento equivalente al IPC real del año anterior de Cataluña publicado por el Instituto Nacional de Estadística sobre los siguientes conceptos económicos: salario base, hora extra, plus función y plus permanencia. Tal incremento se abonará, a su publicación, con efectos de 1 de enero de 2010.

En caso de IPC negativo, no se restará importe salarial alguno.

Artículo 3**Garantía "ad personam"**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam valorándose en su conjunto en cómputo anual.

Divendres, 7 de gener de 2011

Se reflejará en nómina como complemento personal, no absorbible ni compensable.

Artículo 4

Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre). El importe de las cuales será el de las cantidades que para cada grupo profesional se fijarán en el anexo 1. Las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán los días: 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente. Si cualquiera de ambos fuera festivo se abonará el día laborable inmediato anterior.

Artículo 5

Nocturnidad

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22.00 h y las 6.00 h tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario grupo, por día u hora trabajada.

Cuando por razones de organización de la empresa, las funciones correspondientes a los trabajadores hubieran de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del plus de trabajos nocturnos en el primer supuesto.

Complemento día festivo en jornada ordinaria.

Artículo 6

Compensación festivo y plus festivo

Los trabajadores que tengan que trabajar en alguno de los festivos oficiales podrán optar entre:

a) Percibir un complemento denominado plus festivo, que será de 100 Euros por una jornada laboral completa de 8 horas, prorrateándose la antedicha cantidad en caso de que la jornada laboral sea inferior o superior a 8 horas (esta opción sin derecho al librado de otro día en compensación del festivo trabajado); o

b) Disfrutar del librado del mismo en otro día a convenir entre las partes, siempre en días intersemanales entre martes y viernes, ambos inclusive, con un preaviso de 15 días, y a percibir un complemento del 40% del salario diario, por festivo.

En los supuestos en los que el festivo coincidiese con el día de descanso semanal del trabajador, y éste escoge la opción b) antes expuesta, tendrá derecho además al día de descanso semanal, al acuerdo entre las partes, pero siempre en días intersemanales entre martes y viernes, con un preaviso de 15 días.

Se establece la posibilidad en el presente supuesto (es decir, cuando el festivo coincida con el día de descanso semanal del trabajador) de que el trabajador pueda optar por percibir una compensación económica de 150 Euros, actualizables conforme a las variaciones del IPC (a partir de 2011), renunciando en este caso al librado de días.

Los trabajadores comunicarán a la empresa dentro de los últimos 15 días del año natural por qué modalidad de las establecidas en los apartados anteriores opta para el año siguiente.

Como excepción a la norma general del librado de festivos trabajados establecido de martes a viernes, se elaborará un calendario de disfrute de 1 fin de semana (dos días), a cuenta de los festivos trabajados, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador. El mencionado calendario de disfrute se elaborará simultáneamente al establecido en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes podrán modificar de mutuo acuerdo lo previamente establecido en los calendarios.

En periodo vacacional no se aplicará la compensación.

La compensación establecida en el presente artículo no será aplicable a aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para desarrollar sus funciones en fin de semana.

Divendres, 7 de gener de 2011

Artículo 7

Descanso semanal y fiestas

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal, al menos de un día y medio, ininterrumpido.

Los días 25 de diciembre, 1 de enero serán días festivos a todos los efectos, no susceptibles de compensación ni de retribución extraordinaria.

Este descanso semanal se asignará a cada trabajador con una antelación mínima de 15 días.

La empresa no podrá modificarlo unilateralmente, con la excepción de las fiestas locales de Barcelona que coincidan en lunes y eventos especiales, en este caso la empresa deberá negociarlo con los delegados y afectados.

Artículo 8

Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales o la proporción en caso de no llevar un año en el club.

Se abonará a razón de salario real.

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

Al personal que lo solicite con la máxima antelación posible y que ello no origine dificultades en el servicio que tenga encomendado (problemas para la organización de la empresa), podrá concederse el disfrute de las vacaciones en dos o más veces.

El calendario de vacaciones se acordará anualmente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y deberá publicarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de inicio de las mismas. En el caso de baja por accidente laboral no se perderán las vacaciones.

Una vez publicado el calendario de vacaciones la empresa no podrá modificarlo unilateralmente. Si necesita hacer alguna modificación, ésta deberá ser pactada con la persona afectada y los representantes legales de los trabajadores, y se respetará siempre el plazo mínimo de tres meses de antelación con el que cada persona conocerá sus vacaciones, en caso de variaciones.

Artículo 9

Bajas por enfermedad

Queda regulado según las normas de la Seguridad Social.

Artículo 10

Bajas por accidente de trabajo

La empresa complementará las prestaciones que tenga que abonar por accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de la base reguladora, en los accidentes de trabajo e in itinere, desde el primer día.

Artículo 11

Horas extraordinarias y estructurales

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán según los valores que se establecen en el anexo, en función de jornada ordinaria, festivos oficiales o días de descanso del trabajador.

Se entiende por horas estructurales todas aquellas que la empresa se vea obligada a realizar en fin de semana para el buen funcionamiento del campo, la empresa cubrirá dichas horas con personal voluntario, y en caso de no cubrir un mínimo de 6 operarios en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y un mínimo de 4 operarios para los meses restantes, los delegados y la empresa, podrán decidir el personal que las realizará.

Las horas estructurales se retribuirán, para el año 2010, en base al precio estipulado en las tablas anexas, a los efectos de grupo y precio horas festivas.

Divendres, 7 de gener de 2011

Para años sucesivos se incrementarán en los mismos porcentajes en que se incrementen los salarios.

Artículo 12
Seguridad y salud laboral

12.1 Aspectos generales

1. La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

2. La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contratas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

3. A los efectos del presente convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aún estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

4. El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores/as de la empresa sea cual sea su modalidad de contrato.

5. Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

12.2 Normativa

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

2. En tanto en cuanto el Estado español trasponga las diferentes directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

12.3 Servicio de Prevención

1. El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa, debiendo destacarse por su labor asesora para mandos y trabajadores así como por la independencia de criterios de sus componentes.

2. La constitución o concertación del Servicio de Prevención deberá ser informada previamente, en los términos que determina la Ley de prevención de riesgos laborales y el Reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a éstas, mediante un informe escrito a la representación de los trabajadores para decidir conjuntamente con la empresa cual es el modelo o servicio de prevención más adecuado y acorde a las necesidades preventivas en la empresa.

3. Dentro del primer trimestre del año, el Servicio de Prevención presentará la Memoria del año anterior.

12.4 Evaluación de Riesgos

1. La evaluación de riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con el procedimiento consensuado con la representación de los trabajadores. Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

2. La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

12.5 Comité de Seguridad y Salud

1. El empresario proporcionará los medios y recursos necesarios para la puesta en marcha del CSS, así como su funcionamiento posterior. Entre los medios iniciales para la puesta en marcha, se considera indispensable la formación en materia de prevención que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones, así como toda la documentación, tanto legal como técnica.

2. Las personas que formen parte del CSS por parte de la empresa, no podrán formar parte de otros organismos que desarrollen funciones de prevención en alguna de las modalidades de Organización de la Prevención que el Reglamento de los Servicios de Prevención recoge. Los delegados de prevención que formen parte del CSS serán elegidos por el Comité de Empresa o delegados.

3. Se levantará acta de las reuniones del CSS en el plazo máximo de una semana, no pudiendo superar en total el plazo máximo entre la confección del acta y la firma de la misma por todos los miembros del CSS en un plazo máximo de 15 días.

4. De las competencias y facultades. Para el ejercicio de sus funciones el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Acceder y, en el caso en que alguno lo solicite, facilitar copia a todos los miembros del CSS de toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y, en el caso en que alguno lo solicite, facilitar a todos los miembros del CSS cuantos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.

e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

f) Promover y participar en investigaciones sobre:

1. Evaluación y control de riesgos.
2. Incidencia de daños derivados del trabajo.
3. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por Incapacidad Temporal, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

i) Conocer e informar sobre la periodicidad, dotación y frecuencia de las labores de limpieza de las instalaciones de la empresa, evaluando los resultados y formulando las consideraciones oportunas para la corrección de las deficiencias.

j) Estudiar y opinar sobre cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos laborales.

k) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el CSS en función de las tareas y necesidades de la prevención.

l) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

Divendres, 7 de gener de 2011

m) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.

5. Por acuerdo entre las partes, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4 del presente convenio, el CSS podrá ocuparse también de temas ambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.

6. El CSS podrá ocuparse de cualquier otro tema referente a salud laboral, o relacionado de algún modo con ella, que no este incluido entre los anteriores, siempre que así lo acuerden ambas representaciones.

7. En el ejercicio y desarrollo de sus competencias y facultades, el Comité de Seguridad y Salud trabajará de acuerdo con los siguientes principios:

7.1 En materia de organización de la prevención:

a) Acordar la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en la empresa de acuerdo a la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.

b) Aprobar la concertación de una entidad acreditada como servicio de Prevención externo, su revocación o suspensión.

7.2 En materia de evaluación de riesgos y Plan de prevención.

a) Acordar el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la evaluación de riesgos.

b) Aprobar el Plan de prevención que resulte de dicha evaluación de riesgos.

c) Acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

7.3 En materia de formación en salud laboral, seguridad y medio ambiente

a) Participar en el diseño, discusión y aprobación de cualquier campaña o plan de información, formación en materia de salud laboral, seguridad o medio ambiente que pretenda dirigir a los trabajadores/as (entendiendo por este concepto todas aquellas personas que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación), delegados/as de prevención.

8. Los delegados/as de prevención de empresas que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al CSS de la empresa principal con voz, pero sin voto mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios y trabajadores/as de dichas empresas así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.

9. En las reuniones del CSS que se realizarán como mínimo una vez cada dos meses podrán participar, a solicitud de las partes, y con relación a los temas objeto del orden del día de la reunión, asesores externos a la empresa.

10. Los delegados/as de prevención gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

11. Todas las convocatorias y actas del CSS se darán a conocer entre los trabajadores/as de la empresa mediante su publicación en el tablón de anuncios del CSS, y a los efectos de que éstos puedan llegar sus propuestas, opiniones al mismo. Asimismo, con carácter anual se confeccionará una memoria sobre las actividades de dicho CSS, que igualmente se publicará en dicho tablón de anuncios.

12.6 Mutuas

Que siendo la mejora de la salud y las condiciones de trabajo un beneficio para todas las partes implicadas, como fruto de la colaboración entre ellas, atendiendo a lo anterior se acuerda:

Para el seguimiento de las prestaciones que la empresa tenga contratadas con la mutua, pretenda modificar o concertar nuevamente, ya sean éstas, la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes, la vigilancia de la salud, la gestión de la incapacidad temporal por contingencias profesionales y su atención sanitaria y/o la prestación de servicio de prevención ajeno, serán discutidas y aprobadas en el Comité de Seguridad y Salud de manera conjunta entre ambas partes.

Divendres, 7 de gener de 2011

12.7 Informació, consulta y participació

1. La empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
2. La consulta y participación debida a la representación de los trabajadores se realizará según lo dispuesto en el Capítulo V de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, facilitándose previamente a los/as delegados/as de prevención un informe escrito para decidir conjuntamente en el seno del CSS cual es la mejor decisión en términos preventivos.

12.8 Riesgo grave e inminente

1. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.
2. En relación con este artículo, deberá entenderse que la primera acción de un delegado/a de prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un mando de la empresa. En todos los casos, el/los delegados/as de prevención dejarán constancia escrita, lo más pronto posible, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

12.9 Protección a trabajadores especialmente sensibles y a la maternidad

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 25 y 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, garantizándose la adaptación del puesto de trabajo, siempre que sea posible, o procediendo a un traslado de puesto de trabajo en la empresa al trabajador/a donde pueda desarrollar una actividad laboral con normalidad que no perjudique su estado físico, psíquico o sensorial.

12.10 Formación

1. La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores/as y mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.
2. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:
 - a) Riesgos potenciales.
 - b) Productos que se utilizan.
 - c) Procedimientos de prevención.
 - d) Protecciones mecánicas.
 - e) Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
3. La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores/as.

12.11 Vestuario

Se creará una comisión emanada del CSS, encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas en función del puesto y características climáticas, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales. A medida que se avance en su trabajo, la comisión redactará un catálogo con los resultados del mismo.

12.12 Medio ambiente

1. Se realizará una memoria anual que la empresa presentará en el Comité de Seguridad y Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.
2. La empresa informará/formará a los trabajadores/as en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del medio ambiente. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.

Divendres, 7 de gener de 2011

Artículo 13

Sanciones al personal

Régimen disciplinario

Se formará una comisión encargada de discernir acerca de los temas relacionados con las sanciones.

La empresa estará obligada a avisar con el tiempo suficiente a la comisión, para que esta tenga el suficiente tiempo legal para intentar solucionar el problema.

La empresa será la única que tendrá potestad sancionadora.

La comisión estará formada por:

Por parte del Club Golf Masía Bach: gerente

Por parte de los delegados: Javier González

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio del club se clasificarán, por su importancia, y en su caso su reincidencia, en leves, graves y muy graves, en conformidad con lo que se dispone a continuación.

Faltas leves:

Se consideraran las siguientes faltas como leves:

- a) No comunicar, con la suficiente antelación cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- b) El abandono del centro o lugar de trabajo, sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre y que dicho abandono no sea perjudicial para la actividad productiva de la empresa, o sea causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o dos, cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de las faltas, durante dicho período y sin causa justificada.
- d) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- e) La falta ocasional de limpieza personal, cuando esto ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros, jefes, socios o clientes.
- f) Encontrarse en el lugar de trabajo sin autorización, fuera de la jornada de trabajo, excepto en las asambleas y con excepción de los representantes legales de los trabajadores.
- g) La no-observación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves:

Se consideraran como graves las faltas siguientes:

- a) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- b) No poner la debida atención o diligencia al trabajo encargado por lo que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La no-observación de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando estas supongan un grave riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

Divendres, 7 de gener de 2011

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que el orden no implique condición vejatoria para el trabajador o comporte riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.

f) Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.

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

h) Introducir o facilitar la entrada al centro de trabajo a personas no autorizadas.

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

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

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

k) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello se pueda derivar un grave perjuicio para el club o el descrédito de la imagen de este frente al público en general, sin perjuicio del lícito ejercicio de la acción sindical.

l) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya estado sancionada y sea firme.

Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de dos meses o 20 durante cuatro meses.

b) Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encargadas; el hurto o robo a los compañeros o el abuso de confianza en el trabajo, como al club o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera de él, en el decurso de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, documentos, libros, vehículos, productos y material de la empresa o del centro de trabajo, cuando responda a una actitud deliberada del trabajador.

e) La embriaguez habitual y la toxicomanía.

f) Los maltratos de palabra o de obra, o faltas graves de respeto y consideración hacia los superiores, compañeros y subordinados.

g) La competencia desleal.

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

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

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

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

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que haya sido sancionada y sea firme.

Divendres, 7 de gener de 2011

SANCIONES

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

a) Para faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Suspensión de un día de trabajo y sueldo.

b) Para faltas graves:

Suspensión de trabajo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Para faltas muy graves:

Suspensión de trabajo y sueldo de 16 a 45 días.
Despido.

Prescripción de las faltas.

Por lo que hace referencia a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento que se cometió, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 14

Interpretaciones y derecho supletorio

Durante la vigencia del presente Convenio y sus prórrogas, para discernir en caso de diferencias de criterio en la interpretación del mismo, se designará una comisión paritaria formada por las siguientes partes:

Por parte del Club Golf Masía Bach: Gerente

Por parte de los delegados: Javier González

Cada parte se tiene el derecho de asistir acompañados por sus respectivos asesores.

Artículo 15

Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña

En los temas relacionados con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, especialmente los casos de despido objetivo o colectivo, movilidad geográfica y funcional y traslados, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por CCOO, UGT y Fomento del Trabajo Nacional, y publicado en el DOGC 4466 de fecha 9 de septiembre de 2005, así como a lo establecido en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

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

Artículo 16

Categorías profesionales, definición de los niveles profesionales y movilidad funcional

El personal incluido en el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales.

Divendres, 7 de gener de 2011

CASA CLUB

Grupo 1 Casa Club:

a) Criterios generales

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

b) Formación

La formación requerida equivale a titulación universitaria o de grado medio, completada con una dilatada experiencia en el sector.

c) Equiparación

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

Grupo 2 Casa Club:

a) Criterios generales

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

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

b) Formación

Formación académica de grado medio o titulación específica del puesto, completada con un período de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Jefe Administración, responsable de comunicación, responsable deportivo y comercial.

Grupo 3 Casa Club:

a) Criterios generales

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

b) Formación

Formación Profesional de 2º grado, o titulación específica para el puesto, con experiencia. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una dilatada experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

Jefe mantenimiento.

Divendres, 7 de gener de 2011

Grupo 4 Casa Club:

a) Criterios generales

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

b) Formación

Formación Profesional de 2º grado, o titulación específica para el puesto. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una dilatada experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

Oficial 1ª mantenimiento, oficial 1 administrativo, recepcionista titulada, marshall 1º, contable, profesora titulada, socorrista titulado, encargado cuarto palos.

Grupo 5 Casa Club:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1r Grado o Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

Operario cuarto palos.

Grupo 6 Casa Club:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1r Grado o Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: starter, auxiliar administrativo, ayudante mantenimiento, ayudante guardería, operario campo de prácticas y monitora.

Divendres, 7 de gener de 2011

Grupo 7 Casa Club:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1r Grado o Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

Operario de Vestuario.

CAMPO

Grupo 1 Campo:

a) Criterios generales

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

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

b) Formación

Formación académica de grado medio o titulación específica del puesto, completada con un período de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:
Ingeniero agrónomo, encargado de Campo.

Grupo 2 Campo:

a) Criterios generales

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

b) Formación

Formación Profesional de 2º grado, o titulación específica para el puesto, con experiencia. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una dilatada experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:
Encargado riego, oficiales de 1ª Campo, mecánico.

Divendres, 7 de gener de 2011

Grupo 3 Campo:

a) Criterios generales

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

b) Formación

Formación Profesional de 2º grado, o titulación específica para el puesto. En actividades no tituladas la formación académica podrá suplirse por una dilatada experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:
Oficiales de 2ª Campo.

Grupo 4 Campo:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1r Grado o Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares: Peón Jardinero, ayudante mecánico.

Si como consecuencia de una sustitución el trabajador desarrolla funciones superiores a las de su categoría profesional por un período igual o superior a TRES MESES durante un año, aquél tendrá derecho a percibir, en tanto dure la sustitución y con carácter retroactivo, el salario correspondiente al de la categoría profesional cuyas funciones realice, sin que ello suponga la consolidación del salario ni implique un ascenso de categoría.

Artículo 17

Regularización y salarios

Desde el 1 de enero de 2010 los salarios base de Grupo son los especificados en el Anexo 1.

La hora extraordinaria o estructural se revisará con el artículo 2 de este Convenio y en el año 2010 tendrá carácter retroactivo desde el mes de enero.

El plus función aumentará en 5 Euros respecto al del año 2009, y se revisará sucesivamente de conformidad con el artículo 2 de este Convenio, comenzándose a aplicar el dicho aumento con carácter retroactivo desde enero de 2010.

La regularización de los salarios base de los grupos 2 y 3, es proporcional a la resta de lo mismos en el plus diferencial.

El plus diferencial se mantendrá como ad personam no absorbible ni compensable.

Artículo 18

Acoso sexual

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de

Divendres, 7 de gener de 2011

cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo de sanciones de este Convenio en función de la gravedad del hecho.

Artículo 19

Ropa de trabajo

La empresa facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

Personal administrativo, que lo solicite:

2 pantalones, 2 camisas de verano o "polos".

Personal de campo y casa:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerséis.

1 anorak.

Personal de taller y mantenimiento:

3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.

2 jerséis.

1 anorak

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

Las empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándose las garantías "ad personam".

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Artículo 20

Derechos sindicales

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del Sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 17 horas mensuales retribuidas.

c) Las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, en el Comité de Empresa o delegados de personal.

d) Cobro de cuota: La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

e) Se reconocen las secciones sindicales de empresa. Si la empresa cuenta con 100 ó más trabajadores, los Sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa y además una representación superior al 10% del Sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS, establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

Divendres, 7 de gener de 2011

f) Conforme al artículo 67 del Estatuto de los trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla, se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la Empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

g) Se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores (teléfono, correo electrónico, Internet, etc.).

h) Ambas partes se comprometen a mantener una reunión mensual, con un máximo de 9 al año.

El orden del día se facilitará entre ambas partes 2 o 3 días antes.

Nota: Dicho artículo no exime la responsabilidad de realizar otras reuniones si alguna de las partes lo cree conveniente.

Artículo 21

Ausencias justificadas y justificantes a entregar

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de quince días naturales.

Se dispondrá de 22 horas anuales para asistir al médico de cabecera, para acompañar a los hijos menores al médico y las necesarias para asistir al médico especialista por dolencias propias.

En los casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido en 2 días, y en el supuesto de traslado queda establecido en 4 días.

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Igualmente, la empresa concederá 1 día de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional y nunca podrán coincidir más de un trabajador de la misma sección en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo caso de fuerza mayor acreditada.

En el caso de divorcio el permiso será de 1 días, retribuidos.

Nota: Cada uno de los beneficios establecidos en los presentes pactos para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Por visita médica: máximo 4 horas, siempre que no se justifique correctamente la necesidad de ausentarse más tiempo. Justificante médico.

Por indisposición: Justificante médico que indique la imposibilidad de trabajar o baja medica. El justificante ordinario de paso por el centro medico se considera visita, por el que si la ausencia excede de 4 horas se descontará el resto en nómina.

Por matrimonio: contando desde el día de la boda. Libro de familia, certificado juzgado/ ayuntamiento/ iglesia.

Por traslado de domicilio: 1 día. Certificado del padrón o similar que indique nueva dirección.

Por enfermedad grave familiar (hasta 2º grado): Justificante del médico del pariente justificando el cuidado del enfermo y en caso de hospitalización justificante del hospital.

Por fallecimiento familiar (hasta 2º grado): Esquela o documentación que acredite parentesco.

Por nacimiento de hijo: Libro de familia o similar.

Divendres, 7 de gener de 2011

Por cumplimiento del deber publico o personal de carácter inexcusable: Se considera cumplimiento del deber la asistencia obligada a: Juzgados, mesas electorales, etc. La firma de escrituras, notarios, etc. No se consideran cumplimiento del deber inexcusable.

El tiempo indispensable será de 4 horas, siempre que no se justifique correctamente la necesidad de ausentarse más tiempo. Certificado o justificante con hora de entrada y salida.

Artículo 22 Plus función

Este plus viene dado como consecuencia del desempeño de una responsabilidad orgánica dentro de la empresa.

Se abonará en 12 mensualidades, según informe favorable de la dirección de la empresa, al cumplimiento de lo que se determina a continuación.

La intención de dicho plus es mejorar en las distintas variables, para dar el mejor servicio para el buen funcionamiento del club:

- Cuidado de maquinaria
- Comunicación incidencias a la empresa, al mando superior para el buen funcionamiento.
- Buena conducta
- Atención al socio o cliente
- Higiene personal

Así mismo también se verá afectado por la puntualidad, con la siguiente penalización:

- la 1ª falta de puntualidad, pérdida del 50% del plus
- la 2ª falta de puntualidad, pérdida del 100% del plus

El importe de dicho plus asciende a 32'14 Euros para el 2010, más la cantidad resultante de la aplicación del artículo 2 de este Convenio para los años 2011 y 2012.

El aumento del plus función será de aplicación desde el 1 de enero de 2010.

Artículo 23 Canon de negociación

El importe del canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la LOLS será de 30 Euros, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes acuerdan que dicho importe se abonará de una sola vez ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, los trabajadores que no deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el apartado 1º del presente artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente, y por escrito a la Dirección de la empresa.

Esta cláusula tiene la vigencia del presente Convenio.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del Convenio, el trabajador que no desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores. Una vez terminado el plazo establecido (30 días), estos le entregarán a la empresa la relación definitiva, procediendo la empresa al descuento automático del canon y su ingreso en la cuenta que los sindicatos designen a tal efecto.

Artículo 24 Jornada laboral

La jornada laboral será como máximo de 40 h semanales.

Divendres, 7 de gener de 2011

Artículo 25

Periodo de prueba

Para los técnicos titulados el periodo será de 5 meses

Para el resto de personal será de 45 días.

Artículo 26

Contratos relevo

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (artículo 166 LGSS), aquellos trabajadores que alcancen la edad especificada en la Ley sobre este tipo de contrato, y que reúnan las demás condiciones exigidas para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación de Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

Artículo 27

Formación continua

La empresa prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus empleados. A tal efecto se creará una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por 2 miembros, uno por cada parte, en la que participativamente se estudiarán las necesidades formativas y su puesta en práctica.

Por parte del Club de Golf: gerente

Por parte de los delegados: Javier González

La comisión se reunirá necesariamente, por primera vez, dentro de los 45 días siguientes a la firma del convenio, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de la Comisión:

- Conocer el plan definido por la empresa.

Elaborar el inventario y diagnóstico de aquellas necesidades que como consecuencia de la existencia de disfunciones del personal, cambios en el empleo o en la cultura de la organización, introducción de nuevas tecnologías o la puesta en marcha de nuevos proyectos, requieran la implantación de acciones formativas encaminadas a adaptar a los trabajadores a la evolución de sus profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.

- Planificación y programación del plan.

- Ejecución y seguimiento.

- Evaluación y resultados.

La comisión para el eficaz cumplimiento de sus funciones, podrá dotarse del asesoramiento de personas expertas en el esta materia.

Ambas partes acuerdan acogerse a las estipulaciones del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a través de los procedimientos generales en vigor, en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los planes de empresa.

- Asistencia a cursos de formación.

La empresa abonará a todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores que tengan que asistir a cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, la empresa compensará con tiempo de descanso si supera la jornada de trabajo en los cursos de formación a la que sea obligada la asistencia.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 de gener de 2011

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES 2010

(Estas tablas serán revisadas para el 2011 y 2012, según el artículo 2 de este convenio)

G: grupo; SB: salario base; HEN: hora extra jornada normal; HEF: hora extra sábado, domingo y festivos; PP: plus permanencia; GP: garantía personal; PJ: paga junio; PN: paga Navidad; N: nocturnidad.

CASA CLUB

| G | SB | HEN | HEF | PJ | PN | N |
|---------|----------|-------|-------|----------|----------|-------------|
| Grupo 1 | - | - | - | - | - | - |
| Grupo 2 | 1.409,84 | 10,95 | 19,19 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 3 | 1.342,21 | 10,59 | 18,55 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 4 | 1.312,39 | 10,23 | 17,91 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 5 | 1.221,06 | 9,86 | 17,27 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 6 | 1.166,71 | 9,49 | 16,63 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 7 | 1.065,71 | 8,76 | 15,29 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |

CAMPO

| G | SB | HEN | HEF | PJ | PN | N |
|---------|----------|-------|-------|----------|----------|-------------|
| Grupo 1 | 1.342,21 | - | - | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 2 | 1.312,39 | 10,23 | 17,91 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 3 | 1.221,06 | 9,86 | 17,27 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |
| Grupo 4 | 1.166,71 | 9,49 | 16,63 | SB+PP+GP | SB+PP+GP | 25% S. Base |

Nota: más 32,14 Euros del plus función (según el artículo 22 de este Convenio)

Barcelona, 21 de diciembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé