

Divendres, 23 de març de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 9 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Marpi (Taller Horitzó-Residències Llevant-Esplai Mediterrània) per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 0810712)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Marpi (Taller Horitzó-Residències Llevant-Esplai Mediterrània), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de gener de 2012, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Marpi (Taller Horitzó-Residències Llevant-Esplai Mediterrània) per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 0810712) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Marpi (Tallers Horitzó. Residencia Llevant- Esplai Mediterrània) per als anys 2012 i 2013.

Capítol Primer

Àmbits.

Art. 1r. Àmbit funcional.

El present Conveni serà d'aplicació a totes les relacions laborals que s'estableixin dins dels centres o serveis dependents de la Fundació Privada Marpi.

Art. 2n. Àmbit personal.

Aquest Conveni serà d'aplicació a totes les relacions laborals, fixes o eventuais que, d'acord amb les lleis vigents, s'estableixin dins l'àmbit funcional, amb l'excepció de les relacions de col·laboració amb els centres de caire no laboral. (professionals independents, pràctiques..)

Art. 3r. Vigència i durada.

Aquest Conveni serà normatiu i vinculant des de l'1 de gener de 2012 fins el 31 de desembre de 2013. La seva durada serà de dos anys i es prorrogarà llevat se'n faci denúncia per una de les parts.

Art.4t. Denúncia.

Per tal que tingui efectes vinculants s'haurà de fer amb dos mesos d'antelació a la data de venciment.

Art. 5è. Comissió Paritària.

Es crea aquesta Comissió amb la finalitat de vetllar, arbitrar i/o interpretar l'aplicació d'aquest Conveni.

Les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a utilitzar-la, per endavant a altres actuacions jurídiques i se senten vinculats a la seva decisió. Fixa el seu domicili a la seu social de la Fundació Privada Marpi; Camí de la Mora

Divendres, 23 de març de 2012

s/n, Pineda de Mar. Estarà formada per tres representants dels treballadors i tres de la part empresarial. Perquè les decisions siguin vàlides s'hauran d'aprovar amb el vot de cinc dels sis persones integrants com a mínim.

Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de quantes unes altres li siguin atribuïdes, en particular les següents:

1º Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius d'acord amb l'establert en l'article 91.

2º El desenvolupament de funcions d'adaptació o, si escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, haurà d'incorporar-se a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, sent exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 d'aquesta Llei perquè els acords de modificació posseeixin eficàcia general.

3º Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, d'acord amb l'establert en els articles 41.6 i 82.3, respectivament.

4º La intervenció que s'acordi en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, quan no existeixi representació legal dels treballadors en l'empresa.

El conveni haurà d'establir els procediments i terminis d'actuació de la comissió paritària per garantir la rapidesa i efectivitat de la mateixa i la salvaguarda dels drets afectats. En particular, haurà d'establir els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en el si d'aquesta comissió, inclòs la seva submissió als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83.

Art.6è. Compensació i absorció.- Les condicions laborals i els terminis acordats en aquest Conveni compensen i supleixen les que regien anteriorment. En el cas específic de personal contractat amb anterioritat a la data d'1 d'abril de 1986, caldrà atènyer-se al que arbitri la Comissió Paritària, partint del principi de respecte a les condicions més beneficioses com a garantia "ad personam".

Així aquest personal, percebrà en concepte de complement per malaltia, accident o maternitat el 100 per 100 del salari brut. Mantindrà l'horari de treball de 9.00 a 17.30.

Art.7è. Registre.

El present Conveni es comunicarà als efectes oportuns, al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Capítol Segon

De l'organització del treball

Art.8è. Gestió dels Centres i Serveis.

Correspon a la direcció-gerència, la gestió, organització, funcionament i control dels diferents centres i serveis, dins del marc legal vigent, pel que fa als diferents llocs de treball.

Art. 9é. Facultats de la direcció en la funció productiva de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basant-se en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Per aquest objectiu és necessària la col·laboració comuna de les parts integrants de l'empresa: direcció i treballadors.

Son facultats de la direcció de l'empresa, les següents:

a) Fixar la qualificació de la feina, un cop escoltats els representants dels treballadors, segons algun dels sistemes internacionals admesos. Sempre que aquesta qualificació es faci per a la valoració de llocs de treball, les comissions de valoració s'han de compondre de representació empresarial i dels treballadors.

b) Exigir els rendiments mínims o els habituals en cada lloc de treball de l'empresa.

Divendres, 23 de març de 2012

- c) Determinar el sistema que es consideri més adequat per garantir i obtenir rendiments superiors als mínims exigibles d'acord amb les necessitats de l'empresa.
- d) Fixar el nombre de màquines o tasques necessàries per a la utilització racional de la capacitat productiva del treballador.
- e) Assenyalar els índexs de malbarataments i qualitat admissibles en el procés de producció.
- f) Assenyalar les normes de vigilància i diligència en la cura de les màquines i els utilatges.
- g) Establir els criteris i les normes de mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats, respectant el que estableix l'article 20 d'aquest Conveni.
- h) Modificar els mètodes, les tarifes i els sistemes de distribució del personal, el canvi de funcions i les variacions tècniques de les màquines, les instal·lacions, els utilatges, etc.
- i) Regular l'adaptació de les càrregues de feina, el rendiment i les tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètodes operatius, processos de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'aquestes.
- j) Mantenir els sistemes de treball encara que els treballadors no hi estiguin d'acord. En cas de discrepància pel que fa al mesurament de la feina en la quantitat de temps o l'aplicació de les tècniques de valoració de llocs de treball, la Comissió Paritària, intervindrà a fi i efecte d'emetre el seu judici tècnic, escoltant també els representants del treballadors. Si persisteix la falta d'entesa, s'haurà de pronunciar l'autoritat laboral.
- k) Establir la fórmula per als càlculs de salari, escoltant els representants dels treballadors.
- l) Establir sistemes d'incentius totals o parcials, tant pel que fa al personal com a les tasques.
- m) D'altres funcions anàlogues a les que s'han consignat anteriorment.

La representació legal dels treballadors ha de vetllar perquè en l'exercici de les facultats esmentades anteriorment no es conculqui la legislació vigent, sense que això es pugui considerar una transgressió de la bona fe contractual.

Art.10è Obligacions de la direcció de l'empresa.

Són obligacions de la direcció de l'empresa:

- a) Informar als representants dels treballadors sobre els canvis de caràcter general que s'estableixin en l'organització de la feina, sens perjudici de les facultats de la direcció en la matèria.
- b) Establir i redactar la fórmula del càlcul del salari d'acord amb un sistema clar i senzill.
- c) Estimular tota iniciativa encaminada al millorament de l'organització de la feina i a la creació i al desenvolupament d'un clima de col·laboració entre empresa i treballadors.

Art.11è. Sistema i Mètodes de treball.

La determinació dels sistemes i mètodes que han de regular la feina a l'empresa, les seccions, els tallers o els grups professionals correspon a la direcció. En conseqüència, l'empresa es reserva el dret a implantar un sistema de racionalització en els seus centres de treball i determinarà el rendiment normal que ha de correspondre a cada lloc de treball, amb la determinació, a aquest efecte, de la quantitat i la qualitat de la tasca que cal efectuar, com també de la resta de condicions mínimes exigibles.

Art.12è. Moments L'organització de la feina s'ha de dur a terme per mitjà del aspectes següents:

- a) Racionalització de les tasques.
- b) Anàlisi, valoració i classificació de les feines que corresponen a cada lloc o grup de llocs.
- c) Adaptació del treballador en el lloc, segons les seves aptituds.

Divendres, 23 de març de 2012

Art.13è. Racionalització. El procés de racionalització s'ha d'efectuar d'acord amb els objectius següents:

- a) Simplificació de la feina i millora del mètodes i processo industrials o administratius.
- b) Anàlisi dels rendiments.
- c) Normalització de les tasques.
- d) Fixació de la plantilla de personal.

Art.14è. Simplificació.

La direcció de l'empresa ha de dur a terme la simplificació i la millora dels mètodes de la feina, d'acord amb les seves necessitats i les possibilitats que per efectuar-lo, permetin els avenços tècnics i la iniciativa personal.

Art.15è. Anàlisi dels rendiments.

La determinació del sistema d'anàlisi i control dels rendiments personals es decidida lliurement per la direcció de l'empresa. La fixació d'un rendiment òptim té com a objectiu limitar l'aportació del personal, de manera que no li comporti cap perjudici físic o psíquic, i es pren com a referència un treballador capacitat i coneixedor de la feina en el lloc que ocupa. Tot això sens perjudici del que disposen els articles següents.

Art.16è. Normalització de les tasques.

És una facultat privativa de l'empresa la normalització de l'activitat laboral a fi d'establir el seu grau racional i adequat d'ocupació, i amb aquest objecte, pot disposar l'especificació de tasques i les màquines o les instal·lacions que cada treballador ha d'atendre.

Art.17è. Plantilles.

La direcció determina la plantilla de l'empresa, d'acord amb les seves necessitats i sense que el treballador hagi de superar el rendiment òptim o màxim.

Art.18è. Valoració dels llocs.

La valoració dels llocs de treball es fa tenint en compte, fonamentalment, la concurrència del factors següents:

- a) Coneixement teòric i pràctic.
- b) Esforç necessari.
- c) Responsabilitat exigible.
- d) Condicions ambientals.

Art.19è. Adaptació als llocs de treball.

L'adaptació del treballador al lloc de treball que la direcció li assigna comprèn entre d'altres, les mesures o les consideracions següents:

- a) Selecció del personal.
- b) Formació adequada.
- c) Experiència necessària.
- d) Adaptació al lloc de treball.
- e) Interès suficient.
- f) Qualitat del material utilitzat.
- g) Canvi en els factors del medi ambient.
- h) Eficàcia de les eines.
- i) Incapacitat física o psíquica per aquesta feina.

Art.20è. Rendiment normal o mínim, habitual i òptim.

Es considera rendiment normal o mínim i per tant exigible, el 100 de l'escala de valoració centesimal. El rendiment habitual és el que constantment obté cada treballador a cada lloc de treball, en les condicions normals del seu centre i en un període de temps significatiu. El rendiment òptim és el 133. És un rendiment que no perjudica la integritat d'un treballador normal, ni físicament ni psíquicament, durant tota la seva vida laboral, com tampoc no li impedeix un

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 23 de març de 2012

desenvolupament normal de la seva personalitat fora del treball. Constitueix l'acompliment tipus o ritme en el text de l'OIT "Introducció a l'Estudi del Treball".

Art.21è. Seguretat i higiene.

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Higiene en el treball quan es donin les circumstàncies (número de treballadors, tipus de feina.) previstes en la legislació vigent.

Art.22é. Reglament de règim intern.

S'elaborarà un reglament de règim intern que particularitzi i signifiqui al màxim la qualitat de la relació laboral.

Capítol Tercer

De la classificació professional i les condicions econòmiques.

Art. 23è. Classificació professional.

El personal que presti els seus serveis en qualsevol centre esmentat a l'article 1er. d'aquest Conveni es qualifica en atenció a la funció que desenvolupa en alguns dels següents grups de nivells i definicions.

GRUP	NIVELL PROFESSIONAL	SALARI MENSUAL	HORA EXTRA
Grup 01	Director/a Gerent/a	2.164 EUR	16,10 EUR
Grup 02	Director/a Tècnic/a	1.584 EUR	15,26 EUR
Grup 03	Cap de Producció, Cap de Personal	1.466 EUR	14,33 EUR
Grup 04	Cap de Taller, Cap d' Administració	1.370 EUR	13,28 EUR
Grup 05	T.de Grau Superior.Enginyer.Psicòleg/a,Coordinador Serveis	1.250 EUR	12,55 EUR
Grup 06	T.de Grau Mig. Enginyer T.Treballador/a Social.Cap Secció	1.147 EUR	11,82 EUR
Grup 07	Encarregat/da	1.088 EUR	10,99 EUR
Grup 08	Mestre de Taller.	1.031 EUR	10,15 EUR
Grup 09	Oficial/a de 1 ^a .	977 EUR	9,38 EUR
Grup 10	Oficial /a de 2 ^a .	919 EUR	8,59 EUR
Grup 11	Oficial /a de 3 ^a .	840 EUR	7,79 EUR
Grup 12	Especialista de 1 ^a . Auxiliar de Secció. Auxiliar de Monitor.	778 EUR	7,19 EUR
Grup 13	Especialista de 2 ^a	720 EUR	6,50 EUR
Grup 14	Especialista de 3 ^a	691 EUR	-
Grup 15	Peó/ona	641,40 EUR	-
Grup 16	Ajudant/a	641,40 EUR	-
Grup 17	Aprenent de 1 ^a	481,05 EUR	-
Grup 18	Aprenent de 2 ^a	320,70 EUR	-
Grup 19	Aprenent de 3 ^a	224,49 EUR	-

La taula salarial es farà efectiva a partir del 1 de gener del 2012. El 1 de gener del 2013 es farà una revisió de la taula salarial en funció de la evolució de la situació econòmica.

Art.24è. Pagues extraordinàries.

Pagues d'Estiu i Nadal. El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a dues pagues extraordinàries, a raó de 30 dies de salari per any treballat. Es faran efectives abans del 30 de juny i el 22 de desembre.

Art. 25è.

25.1. Complement "ad Personam"- El personal contractat abans del 1 de gener de 2004 tindrà dret a percebre un complement "ad personam" que incrementarà el mateix percentatge que el sou base.

25.2 Plus de treballs penosos, tòxics i perillosos. Al personal que realitzi treballs excepcionalment penosos ,tòxics o perillosos, se li ha d' abonar la bonificació de 4,47 EUR/dia per Jornada Completa i 2,23 EUR/dia per mitja Jornada.

La percepció per aquest concepte es redueix a la meitat si el treballador realitza aquests serveis durant un període superior a 60 minuts per jornada i no excedeix la mitja jornada.

Divendres, 23 de març de 2012

La quantia establerta anteriorment compren i cobreix les tres circumstàncies de penositat, toxicitat i perillositat excepcionals si concorren eventualment 1,2, o els 3 casos.

Si el caràcter excepcionalment penós, tòxic o perillós s'ha tingut en compte en la qualificació dels llocs de treball o la fixació dels valors de l'increment, aquesta bonificació no es percep.

La dona en període de gestació o de lactància natural, queda exclosa d'efectuar treballs tòxics, penosos o perillosos, i en cas de discrepància sobre la qualificació del lloc de treball regeix el que l'autoritat laboral decideixi.

25.3 Plus de treballs nocturns.

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Aquest plus s'ha d'abonar per a tots els grups professionals amb la quantitat de 1,07 EUR/hora.

25.4.1 Plus diumenge.

Per cada hora de diumenge que es treballi, a més del salari ordinari es percebran les següents quantitats previstes. Del Grup professional 1 fins el Grup 6 1,65 EUR/hora, del Grup 7 al Grup 14 1,44 EUR/hora, i del Grup 15 al Grup 19 amb 0,72 EUR/hora. Els treballadors que realitzin treball nocturn el diumenge tindran dret a percebre els dos plusos (el plus diumenge més el nocturn).

25.4.2 Plus festiu.

Es considera treball en dies festius les hores treballades en dies festius. Aquest plus s'ha d'abonar amb 2,07 EUR/hora per els grups professionals del Grup 1 fins el Grup 6, 1,90 EUR/hora del Grup 7 al grup 14, i amb 0,94 EUR/hora del Grup 15 al Grup 19. Els treballadors que realitzin treball nocturn el dia festiu tindran dret a percebre els dos plusos (el festiu més el nocturn).

25.4.3 Plus festius Especial.

Per la seva especial significació, es consideren festius especials, Nadal i Cap d'any. Aquells treballadors que els toqui treballar des de les 22:00 h. del dia 24 de desembre fins a les 24:00 h. del dia 25 de desembre i des de les 22:00h. del dia 31 de desembre fins a les 24:00 h. del dia 1 de gener percebran aquest plus festiu especial. Aquest plus s'ha d'abonar amb 4,14 EUR/hora per els grups professionals del Grup 1 fins el Grup 6, 3,82 EUR/hora del Grup 7 al Grup 14, i amb 1,44 EUR/hora del Grup 15 al Grup 19. Els treballadors que realitzin treball nocturn el dia festiu especial tindran dret a percebre els dos plusos (el festiu especial i el nocturn).

Capítol Quart

Temps de treball

Art. 26è. Jornada laboral.

La jornada laboral anual serà de 1.760 hores.

Es pactarà un calendari laboral entre treballadors i la Direcció de l'empresa per a la distribució de les hores de jornada anual. Aquest calendari es formalitzarà abans del 30 de gener.

Horaris.

Respectant el còmput anual, la jornada es distribuirà segons el calendari laboral encara que es superin les nou hores diàries, d'acord amb allò que estableix l'article 34.3 de l'estatut dels Treballadors.

Art. 27é. Vacances.

Les vacances anuals seran de 30 dies naturals.

Art. 28é. Permisos especials.

a) Reciclatge: Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a reciclatges per ampliar la seva formació.

Divendres, 23 de març de 2012

Es crearà una Comissió de Formació integrada pel director gerent, el cap de personal o producció, el director tècnic y el delegat o representant sindical.

Quan els cursos de reciclatge siguin a càrrec de l'empresa, aquesta satisfarà les despeses.

En qualsevol cas, i per no destorbar el bon funcionament del centre, no podran coincidir simultàniament mes d'un 20% del personal i en cap cas superarà, anyalment el 25% del total de la plantilla. Els treballadors gaudiran d'aquest dret de forma rotatòria.

Art. 29è. Permisos especials retribuïts.

Avisant amb la màxima antelació possible i justificant-ho adequadament, el treballador pot faltar al treball o absentar-se'n amb dret a la remuneració del salari del Conveni per alguns dels motius i durant el temps mínim que s' exposen a continuació:

a) Durant 15 dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet; 1 dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans (només es podrà gaudir una vegada).

b) Durant 3 dies en el cas de naixement de fill; 1 dia laborable en cas d' adopció o acolliment, 2 dies en el cas d' accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge o parella de fet, fill, pare, mare, néts, avis o germans d' un cònjuge o parella de fet o l' altre.

Durant 2 dies en els casos de mort dels néts , avis o germans d' un cònjuge o parella de fet o l' altre.

Durant 3 dies en els casos de mort del cònjuge o parella de fet, dels fills, fills polítics, pares o pares polítics del treballador.

Si el treballador necessita fer un desplaçament a aquest efecte igual o superior a 200 quilòmetres el termini s' amplia fins a 5 dies com a màxim.

c) Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.

d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal .Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l' absència i la seva compensació econòmica.

e) El temps que s' estableix per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els casos i en la forma que regula l' Estatut dels treballadors.

Art. 30è. Excedències.

Els treballadors amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'empresa podran demanar excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només es podrà exercitar si han transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència.El període d'excedència no computarà com antiguitat i el treballador, si ho demana per escrit abans del seu termini, gaudirà d'un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

En cas d'excedència per maternitat i per tenir cura d' un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent, fixant la reserva del lloc de treball i el còmput d'antiguitat fins a tres anys.

Art. 31è. Embaràs i lactància.

En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, la direcció del centre vetllarà per evitar qualsevol situació de risc. Les treballadores, per lactància d' un fill menor de nou mesos, tindran dret a un hora d' absència de la feina, que podran dividir en dos fraccions. La durada del permís s' incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora per la mateixa finalitat o a acumular-lo en jornades complertes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en el acord amb que s' arribi amb el empresari respectant, en el seu cas el que s' estableixi en aquella.

Divendres, 23 de març de 2012

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas de que ambdós treballin.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin d' estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. Per el gaudiment d' aquest permís es farà el que regula el Estatut dels Treballadors, en el article 37.6.

Art. 32è. Sortides, viatges i dietes.

32.1 Si per necessitats de l'empresa el treballador ha de sortir de viatge , ha de percebre, a part de l' import d' aquest, la dieta mínima de 30,79 EUR diaris, en concepte de dieta completa, i 10,56 EUR per mitja dieta.

32.2. Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hosteleria i en conseqüència, tenen un caràcter compensador i no salarial, com a indemnització o abonament de despeses d' acord amb allò que preveu la legislació vigent.

32.3. L'ús del vehicle propi suposarà la indemnització de 0,31 EUR /Km.

Art. 33è. Roba de feina i calçat per a casos especials.

33.1.L'empresa té l'obligació de proveir els seus treballadors tant de la roba adequada a les feina que n' exigeixen, com de botes o calçat impermeable si el caràcter de les tasques ho exigeix , així com l' equip personal de seguretat en els casos en què els seu ús sigui obligatori.

33.2. En cas de discrepàncies entre empresa i treballadors pel que fa al que s' estableix a l' apartat anterior, la Comissió Paritària de la interpretació del Conveni té la facultat de determinar segons les circumstàncies concurrents, l' obligació de l' observança de les preceptes legals esmentats anteriorment, sens perjudici de la competència de les jurisdiccions administratives o contencioses.

33.3. Per a les noves contractacions de treballadors fixos que s' acordin a partir de la vigència d' aquest Conveni, l'empresa està obligada a lliurar a cada treballador contractat dos granotes de treball, o una peça de roba similar, per el seu ús durant l' exercici de la seva activitat laboral.

33.4. Malgrat el que es preveu anteriorment, s' estableix que l'empresa faciliti cada any als seus treballadors 1 granota de treball o 1 peça de roba similar com a mínim.

33.5. Els treballadors estan obligats a retornar la roba usada donada l' any en curs, si cessen en el servei de l'empresa que els va lliurar.

Capítol Cinquè

De les faltes i sancions

Art. 34è. Faltes.

Tota falta feta per un treballador es classificarà atenent la seva importància en: Faltes lleus, faltes greus i faltes molt greus.

Art. 35é. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

a) De tres a sis faltes de puntualitat a l'assistència laboral sense la deguda justificació, comeses en un període de 30 dies naturals.

b) La incorrecció amb els companys de treball.

c) La no-comunicació amb antelació d'una absència al treball justificada, llevat que es provi la impossibilitat de comunicar-ho.

Divendres, 23 de març de 2012

- d) La falta d'assistència al treball sense causa justificada més de tres dies a l'any.
- e) No cuidar-se de la conservació del locals de treball, així com de documents o material.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència.
- g) La manca d'higiene personal sempre que produeixi queixes per par del companys de treball.
- h) L'embriaguesa o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball, així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge de la empresa.
- i) No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats a la família que puguin afectar la seguretat social i/o institucions de previsió social.
- j) Fumar en hores de feina, ja sigui dintre o fora de totes les dependències, centres, o recintes de la Fundació Privada Marpi.
- k) No portar la roba de feina.
- l) Tenir connectat el mòbil i parlar amb el mòbil en hores de feina

36è. Faltes greus:

- a) La indisciplina o desobediència en el treball.
- b) L'incompliment de les obligacions concretes del lloc de treball i les negligències de les quals derivin o puguin derivar en perjudicis greus per al servei, conservació del local, material o documents de l'empresa.
- c) La greu consideració vers els companys de treball o públic en general.
- d) La falta d'assistència al lloc de treball, sense justificar, durant tres dies en el període d'un mes.
- e) Més de sis faltes de puntualitat sense justificar en el període d'un mes.
- f) No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa o confirmació de l'I.L.T.
- g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- h) La reincidència en tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre.

Art.37è. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

- a) El frau la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència i la competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes delós.
- b) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.
- c) El falsejament voluntari de dades i informació relatives al treball i/o servei.
- d) Les faltes de puntualitat no justificables més de 10 dies en un mes, o més de 25 en el període de tres mesos.
- e) Realitzar treballs per compte propi o per tercers estan en situació de baixa mèdica laboral.
- f) Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendent a aconseguir perllongar la situació de baixa laboral.
- g) La simulació de malaltia o accident.
- h) La disminució continuada i voluntària en el rendiment laboral normal.
- i) Les ofenses verbals, sempre que comportin perjudici greu per la dignitat i imatge dels companys.
- j) L'agressió física als companys.

Divendres, 23 de març de 2012

k) L'obstaculació o impediment per part del treballador del lliure exercici del drets sindicals als altres treballadors.

l) La reincidència en faltes greus, malgrat que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos.

Art. 38è. Sancions.

Les sancions màximes que es podran imposar atès el grau de les faltes seran les següents:

a) Per falta lleu: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

b) Per falta greu: Amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou amb constància a l'expedient, fins a 10 dies.

c) Per falta molt greu: Amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou amb constància a l'expedient, fins a 30 dies. Amonestació per escrit i acomiadament.

Art. 39è. Procediment.

Perquè una sanció sigui vàlida cal que es compleixin els següents tràmits:

a) La comunicació per escrit, sigui quin sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins el termini de prescripció.

b) El centre enviarà còpia de la sanció al Delegat Sindical o bé al Comitè d'Empresa, si s'escau, que haurà de fer l'informe oportú en el termini de tres dies si el treballador li demana.

c) Quant les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà dur-se a terme immediatament, sense perjudici de les accions que corresponguin al treballador.

d) En cas de dubte o disconformitat, actuarà en primera instància la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

Art.40. No es podrà sancionar:

a) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresa per suposat incompliment de la normativa laboral o de la Seguretat Social.

b) La raça, sexe, opció sexual, estat social i/o matrimonial, religió opció política, embaràs, moral privada ni, en general, l'exercici lliure de qualsevol dret reconegut a la Constitució Espanyola o a l'Estatut de Catalunya.

Art. 41è. Prescripcions de les faltes.

a) Les lleus, als 10 dies.

b) Les greus, als 20 dies.

c) Les molt greus als 60 dies.

A partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

Capítol Sisè

Dels drets sindicals

Art. 42è. De tots els treballadors.

Cap treballador no pot ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, així com per exercir la llibertat d'expressió. Els treballadors afiliats a un sindicat podran:

a) Constituir seccions sindicals.

b) Realitzar reunions, notificant-ho prèviament a la direcció de l'empresa, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

c) Rebre l'informació que els trameti el seu sindicat.

Divendres, 23 de març de 2012

Art. 43é. De l'Assemblea del treballadors.

Pot ser constituïda pels treballadors de l'empresa. Haurà de ser convocada pels Delegats de Personal, Comitè d'Empresa o un terç de la plantilla.

Art. 44é. Dels Delegats de Personal i Comitès d'Empresa.

Com a representants del treballadors de l'empresa tenen dret a:

- a) Exercir les seves funcions en tots els casos reconeguts legalment i en altres que es derivin d'aquest Conveni.
- b) Acumular les hores de crèdit sindical mensual, en un o més del membres del comitè d'empresa o del delegats de personal, sempre que no superin el màxim total d'hores, hi hagi renúncia per escrit del altres representants sindicals i existeixi acord previ amb la direcció de l'empresa.

Art.45é. De les Seccions Sindicals de l'empresa.

Els treballadors afiliats a qualsevol sindicat legalment reconegut podran constituir seccions sindicals dins l'Empresa. Quan els treballadors afiliats a un sindicat superin el 20% del total de la plantilla, la secció sindical tindrà tots els drets que la LOLS reconeix en l'article 10.

Article 46. Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per la modificació substancial de condicions de treball.

Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en els convenis col·lectius de conformitat amb l'establert en l'article 41.6 i per a la no aplicació del règim salarial al fet que es refereix l'article 82.3, adaptant, si escau, els procediments que s'estableixin referent a això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme al que es disposa en tals articles.

Article 47. Mesures per contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa.

Mesures per contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa, que afavoreixin la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació en aquella, i, en particular, les següents:

1º Un percentatge màxim i mínim de jornada de treball que podrà distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any. Excepte pacte en contrari, aquest percentatge serà d'un cinc per cent.

2º. Els procediments i els períodes temporals i de referència per a la mobilitat funcional en l'empresa.

ANNEX DESCRIPTIU DE LES CATEGORIES

Grup 01.

Director-Gerent. Porta la gestió, organització, funcionament i control dels diferents centres, serveis, programes i activitats que administri o gestioni la Fundació Privada Marpí.

Grup 02.

Director/a Tècnic/a. És la persona responsable de dirigir, programar, coordinar i supervisar les activitats pròpies d'un dels centres de l'empresa.

El Director/a Tècnic/a del Centre Especial de Treball dirigirà i coordinarà les activitats pròpies del CET tant en allò que es refereix a l'activitat productiva com en la prestació de serveis assistencials als treballadors disminuïts. Aquest haurà d'estar en possessió de la titulació que per a la realització d'aquesta funció consideri l'empresa.

El Director/a Tècnic/a del Centre Ocupacional dirigirà i coordinarà les activitats pròpies del CO tant en allò que es refereix a l'activitat laboral com en allò referent a la prestació de serveis assistencials als usuaris disminuïts. Aquest haurà d'estar en possessió del títol universitari de psicòleg/a o pedagog/a.

Divendres, 23 de març de 2012

Grup 03.

Cap de Producció, Cap de Personal.

Cap de Producció, es la persona que, sota la supervisió de la direcció de l'empresa, és responsable de l'organització del treball, tenint per objecte fer arribar a l'empresa a un nivell adequat de productivitat, basant-se en la racionalització de les tasques l'anàlisi, valoració i classificació dels treballs corresponents a cada lloc de treball, l'adaptació del treballador al lloc de treball tenint en compte les seves aptituds.

Cap de Personal, és la persona que, sota la supervisió de la direcció de l'empresa, tindrà cura de les relacions humanes i de convivència.

Aquests hauran d' estar en possessió de la titulació que per a la realització d' aquestes funcions es considerin necessàries o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Grup 04.

Cap de Taller, Cap d' Administració.

Cap de Taller, és la persona responsable d'organitzar els recursos humans tècnics i materials, i supervisar la realització del treball programat pel taller en les seves diferents seccions sota la direcció i supervisió del Cap de Producció i la direcció de l'empresa.

Cap d'Administració, és la persona que sota les ordres de la direcció de l'empresa, porta la responsabilitat del departament administratiu.

Aquests hauran d' estar en possessió de la titulació que per a la realització d' aquestes funcions es considerin necessàries o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Grup 05.

Tècnic de Grau Superior, Enginyer, Psicòleg/a, Coordinador de Serveis.

Tècnic de Grau Superior. TGS, Els treballadors que pertanyen a aquest grup realitzaran tasques de la mes alta complexitat i qualificació dintre de la seva especialitat. Desenvoluparan les seves funcions amb un alt grau d' autonomia, iniciativa i responsabilitat. Tindran la titulació universitària de grau superior que per la realització d' aquesta funció exigeixi l' administració competent o consideri necessària l'empresa.

Psicòleg/a de SCAPS, és la persona que tenint aquesta titulació i atenent sempre les normes de règim interior del CET desplegarà la seva actuació amb autonomia funcional i ajudant als treballadors/es disminuïts a assolir els objectius laborals i socials continguts en el projecte individualitzat. S'entén que tindrà jornada completa quan aquest servei tingui 100 usuaris.

Psicòleg/a o Pedagog/a de Centre Ocupacional, és la persona que tenint una d'aquestes dues titulacions realitza funcions de rehabilitació integral als usuaris del Centre Ocupacional. S'entén que tindrà jornada completa quan el CO excedeixi les 40 places i en la forma proporcional d'aquest mòdul.

Coordinador/a Serveis .Es la persona que coordina un o més serveis de l'empresa.

Grup 06.

Tècnic/a de Grau Mig, Enginyer Tècnic, Treballador/a Social.

Tècnic de Grau Mig. TGM, Son els treballadors que amb un alt grau d' autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes amb objectius generals definits. Tindran la titulació de grau mig que per a la realització d' aquesta funció exigeixi l' administració competent o consideri necessària l'empresa.

Cap de Secció, és la persona responsable sota les ordres del Cap de Taller, de l'organització i la realització pràctica d'una feina encomanada a un grup o secció del centre, així com l'aprenentatge tècnic i pràctic de la mateixa secció. Tindrà la titulació que per a la realització d' aquesta funció es consideri necessària o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Divendres, 23 de març de 2012

Treballador/a Social, és la persona que tenint aquesta titulació, realitza juntament amb la resta de l'equip de SCAPS o CO, les tasques pròpies del projecte social-laboral i d'integració social. S'entén que tindrà dedicació completa cada 100 usuaris en el cas del SCAPS ó 80 en el cas del CO.

Grup 07.

Encarregat.

Es la persona encarregada de que es compleixin els sistemes i mètodes de treball determinats per la direcció de l'empresa i responsable de l'organització i la realització del treball en les seves àrees específiques com cronometratges, manteniment, magatzem, etc.

Grup 08.

Mestre/a de Taller.

Mestre/a de taller, és la persona responsable de l'aprenentatge, l'organització i la realització pràctica dels treballs encomanats pels seus responsables directes i també de realitzar les tasques pròpies del SCAPS Tindrà al seu càrrec fins a 15 treballadors disminuïts, entenent que aquesta xifra en cas necessari, mai superarà la vintena.

Grup 09.

Oficial/a de 1^a. Electricista, Administratiu, Cuiner, Xofer, Monitor Ocupacional/ Residència /Esplai.

Oficial de 1^a, és la persona que amb la titulació i/o experiència laboral demostrada, té els coneixements corresponents a la seva professió. Actuarà sota les indicacions del seu responsable directe. S'encarregarà de les tasques pròpies del seu ofici i nivell professional, tindrà cura de les eines, màquines i mitjans de producció i transport que utilitzi per desenvolupar la seva activitat, transmetrà els seus coneixements laborals de forma pràctica, als treballadors de la seva secció i podrà tenir a les seves ordres un o varis oficials de 2^a, 3^a, Especialistes o Ajudants i/o exercir funcions d'ajut i control amb els usuaris que estiguin sota la seva responsabilitat.

Sense menyscabar allò dit anteriorment el Monitor/a Ocupacional/ Residència/ Esplai , serà la persona responsable del bon funcionament del grup d'usuaris al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cadascú. Així mateix participarà en l'elaboració del programa individual de rehabilitació, així com en el seu desenvolupament, teòric i pràctic.

Grup 10.

Oficial de 2^a. Electricista, Administratiu, cuiner, Xofer, Monitor Ocupacional/ Residència /Esplai.

Oficial de 2^a, és la persona que amb la titulació i/o experiència laboral demostrada, té els coneixements corresponents a la seva professió. Actuarà sota les indicacions del seu responsable directe. S'encarregarà de les tasques pròpies del seu ofici i nivell professional, tindrà cura de les eines, màquines i mitjans de producció i transport que utilitzi per desenvolupar la seva activitat, transmetrà els seus coneixements laborals de forma pràctica, als treballadors de la seva secció i podrà tenir a les seves ordres un o varis Oficials de 3^a, Especialistes o Ajudants i/o exercir funcions d'ajut i control amb els usuaris que estiguin sota la seva responsabilitat.

Sense menyscabar allò dit anteriorment el Monitor/a Ocupacional/ Residència/ Esplai , serà la persona responsable del bon funcionament del grup d'usuaris al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cadascú. Així mateix participarà en l'elaboració del programa individual de rehabilitació, així com en el seu desenvolupament, teòric i pràctic.

Grup 11.

Oficial de 3^a. Electricista, Administratiu, Cuiner, Xofer, Monitor Ocupacional/ Residència /Esplai.

Oficial de 3^a, és la persona que amb la titulació i/o experiència laboral demostrada, té els coneixements corresponents a la seva professió. Actuarà sota les indicacions del seu responsable directe. S'encarregarà de les tasques pròpies del seu ofici i nivell professional, tindrà cura de les eines, màquines i mitjans de producció i transport que utilitzi per desenvolupar la seva activitat, transmetrà els seus coneixements laborals de forma pràctica, als treballadors de la seva secció i podrà tenir a les seves ordres un o varis Especialistes o Ajudants i/o exercir funcions d'ajut i control amb els usuaris que estiguin sota la seva responsabilitat.

Divendres, 23 de març de 2012

Sense menyscabar allò dit anteriorment el Monitor/a Ocupacional/ Residència/ Esplai , serà la persona responsable del bon funcionament del grup d'usuaris al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cadascú. Així mateix participarà en l'elaboració del programa individual de rehabilitació, així com en el seu desenvolupament, teòric i pràctic.

Grup 12.

Especialista de 1ª, Auxiliar de Secció, Auxiliar de Monitor. És la persona que té una especialitat concreta dins la secció i/o sota les ordres del seu responsable directe, exerceix funcions d'ajut i control.

Grup 13.

Especialista de 2ª. És la persona que té una especialitat concreta dins la secció o lloc de treball.

Grup 14.

Especialista de 3ª. És la persona que té una especialitat concreta dins la secció o lloc de treball

Grup 15.

Peó/na, Aprenent/ta amb contracte de Formació segons R. D. 8/1997

Peó/na. És la persona que realitza tasques que no necessiten cap especialitat concreta.

Aprenent/ta amb contracte de Formació segons R. D. 8/1997. És la persona no disminuïda que realitza tasques que no necessiten cap especialitat concreta. Tal com indica el seu contracte haurà d'adquirir la formació teòrica i pràctica necessària per desenvolupar un ofici o un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Grup 16.

Ajudant/ta És la persona que realitza tasques que no necessiten cap especialitat concreta i essent aquesta persona disminuïda , serà contractada segons R. D. 1368/1985 de 17 de juliol.

Grup 17.

Aprenent/a. de 1ª, amb contracte de Formació segons R. D. 1368/1985 de 17 de juliol. És la persona que realitza tasques que no necessiten cap especialitat concreta i la seva relació laboral, es regirà segons R. D. 1368/1985 de 17 de juliol, essent la seva jornada laboral de 40 hores setmanals; 30 hores dedicades al treball i 10 hores a la formació.

Grup 18.

Aprenent/a. de 2ª, amb contracte de Formació segons R.D.1368/1985 de 17 de juliol. És la persona que realitza tasques que no necessiten cap especialitat concreta i la seva relació laboral, es regirà segons R. D. 1368/1985 de 17 de juliol, essent la seva jornada laboral de 40 hores setmanals; 20 hores dedicades al treball i 20 hores a la formació.

Grup 19.

Aprenent/a. de 3ª, amb contracte de Formació segons R.D.1368/1985 de 17 de juliol.

És la persona que realitza tasques que no necessiten cap especialitat concreta i la seva relació laboral, es regirà segons R. D. 1368/1985 de 17 de juliol, essent la seva jornada laboral de 40 hores setmanals; 14 hores dedicades al treball i 26 hores a la formació.

Barcelona, 9 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès