

Divendres, 5 de setembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'11 de juliol de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Planeta Imaginario per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08100812012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Planeta Imaginario subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de març de 2014, 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 la Fundació Planeta Imaginario per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08100812012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN PLANETA IMAGINARIO PARA LOS AÑOS 2014-2017.

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio se pacta entre el legal representante de los trabajadores y los representantes legales de la Fundación Planeta Imaginario, reconociéndose las partes como únicos y válidos interlocutores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económica, laboral, social, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores de Fundación Planeta Imaginario.

Artículo 3. Ámbito personal.

En atención a las especiales características que concurren en la actividad, se conviene que el objetivo primordial en el otorgamiento del presente Convenio es regular las condiciones de trabajo del personal de Fundación Planeta Imaginario, dedicado a actividades de investigación, desarrollo e innovación, formación y tratamiento del autismo y otros trastornos del espectro autista.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios para la Fundación Planeta Imaginario, en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su registro oficial, con independencia de su publicación en el correspondiente boletín oficial hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia, desde 1 de enero de 2014.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Artículo 6. Obligatoriedad.

El presente Convenio colectivo obliga durante todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tiene reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establece se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes del 1 de diciembre del 2017. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que se deberá registrar en el departamento correspondiente de la Generalidad de Cataluña.

Si denunciado el Convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia de éste, no se llegará a un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora, las partes se someterán, si así lo deciden, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Sin embargo, por acuerdo de la propia Comisión Negociadora, las partes podrán ampliar dicho plazo de un año de negociación y eficacia del Convenio anterior, hasta 6 meses más. Este acuerdo deberá registrarse para su publicación. En todo caso, hasta que no se pacte un nuevo, se mantendrá la eficacia del Convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales.

Artículo 8. Unidad del Convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente y se entenderán en conjunto anual y siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional. Por ello, ninguna de sus condiciones podrán modificarse, salvo en los supuestos de revisión del propio Convenio a que se refiere el artículo anterior.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción administrativa o laboral, en uso de sus facultades que les son propias, no aprobara el Convenio o resolviera dejar sin efecto alguna de sus cláusulas del mismo, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente en el plazo máximo de 1 mes a partir de la notificación.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este Convenio tienen el carácter de mínimos, sin que ello signifique que no sea de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por el representante legal de los trabajadores y un representante de la empresa. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

El lugar de las reuniones y deliberaciones de la Comisión Paritaria será en el domicilio de la empresa y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

En el caso de que las partes firmantes, no lleguen a un acuerdo mediante la Comisión Paritaria, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 11. Normas supletorias.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 12. Principios generales.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, respetando siempre, las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto conseguir un adecuado nivel de calidad y productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La movilidad funcional de estos servicios constituye un derecho consustancial a su potestad de organización, en el marco del aprovechamiento de los recursos humanos, sin más limitación que las exigidas en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13. Ingreso y contratación.

Es facultad exclusiva de Fundación Planeta Imaginario, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

Artículo 14. Período de prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de 6 meses para los técnicos titulados medios o superiores, ni de 3 meses para los demás trabajadores.

Durante este período tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de justificación alguna y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato. El cómputo del período de prueba se iniciará con la prestación de trabajo efectivo.

Artículo 15. Procedimientos de trabajo.

Todo el personal de la empresa vendrá obligado a seguir de forma precisa las instrucciones de trabajo encomendadas y confeccionar de forma adecuada, esmerada y completa los informes o seguimientos de trabajo o cualquier otro documento exigido por la empresa.

Artículo 16. Equipos y material de trabajo.

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por Fundación Planeta Imaginario, o por el cliente para realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa, al cliente o al centro según sea el caso.

Artículo 17. Grupos Profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2 y Grupo 3.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Artículo 18. Clasificación de los Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en esta empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

Grupo profesional I.

Se encuadran en este grupo los responsables que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la entidad:

Consultor.
Gerente.
Director.
Jefe de Administración.
Subdirector.

Grupo Profesional II.

Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que imparten el tratamiento al paciente, realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica e iniciativa:

Educador/a.
Trabajador/a social.
Fisioterapeuta.

Grupo Profesional III.

Personal administrativo y otros: son los trabajadores que se encargan de tareas complementarias y administrativas que son propias del normal funcionamiento del servicio. A título enunciativo se encuentran en este grupo:

Contable.
Técnico u Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Recepcionista.
Telefonista.

La clasificación del personal mencionada en este artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubierta todas las plazas.

Artículo 19. Preaviso.

El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo con el siguiente plazo de preaviso:

Grupo I y Grupo II: 1 mes.
Grupo III: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar 1 día de salario por cada día de preaviso cumplido en la liquidación correspondiente en sus haberes.

Artículo 20. Absentismo.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y como mínimo con anterioridad al inicio de su jornada laboral, justificando el motivo de la no asistencia, para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención asistencial a terceros. Sin perjuicio de las medidas sancionadoras que la empresa pueda adoptar, se procederá al oportuno descuento salarial cuando no concurra ninguna de las causas previstas en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, regulador de las ausencias con derecho a remuneración, o en el presente Convenio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Artículo 21. Abandono del puesto de trabajo.

Cuando el trabajador se ausente del puesto de trabajo por causas no justificadas durante un periodo igual o superior a 3 días laborables, se considerará a todos los efectos como una dimisión y baja voluntaria, previo requerimiento de la empresa en este sentido.

Artículo 22. Visitas y reconocimientos médicos.

La ausencia al trabajo como consecuencia de un reconocimiento o una visita médica, se contemplará como justificada por un tiempo máximo de 3 horas, previa presentación del justificante médico.

CAPÍTULO 3.

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 23. Jornada laboral.

La jornada anual para todo el personal a quien sea de aplicación este convenio será de 1826 horas anuales, distribuidas irregularmente en la forma que mejor se adapte a las necesidades del servicio, de lunes a sábado.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones se fijan en 23 días hábiles, entendiendo hábiles a los efectos del disfrute de vacaciones de lunes a viernes, y serán disfrutadas en las fechas negociadas, individualmente, entre empresa y trabajador.

Durante los meses de junio a agosto, el trabajador únicamente disfrutará de 10 días correlativos de los 23 otorgados, más 4 días no correlativos a escoger durante el periodo vacacional. El resto de las vacaciones deberán ser disfrutadas en período distinto a este.

El trabajador que no haya cumplido un año de contrato cuando llegue el momento de disfrutar vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

Artículo 25. Fiestas locales.

El trabajador disfrutará las fiestas locales de la localidad de Barcelona.

CAPÍTULO 4.

RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 26. Retribuciones. Principio de igualdad de retribución.

Principio de igualdad retributiva: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 27. Estructura salarial.

Los salarios a percibir a partir de la firma del presente convenio para el personal que realice jornada completa, serán los que se establecen en las tablas salariales anexas. En caso de contrato a tiempo parcial los trabajadores percibirán sus salarios proporcionalmente a los establecidos para la jornada total.

El pago del salario y otras retribuciones mensuales se harán por meses vencidos y como máximo dentro de los cinco días del mes siguiente.

La retribución básica del personal será el salario base, que es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función de su grupo y la categoría profesional a la que pertenece. Su cuantía viene especificada en la tabla salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, las tablas salariales se actualizarán anualmente, según el IPC estatal.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 2 pagas extraordinarias anuales, en julio y Navidad, siempre en proporción al tiempo trabajado hasta su devengo. La empresa podrá discrecionalmente decidir el prorratoe de una o ambas pagas. Su importe será equivalente al salario base fijado en Convenio.

Artículo 29. Horas extraordinarias normales.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada, se compensarán con tiempo de descanso en la misma proporción.

Artículo 30. Anticipos.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario conforme lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores. Deberá solicitarse necesariamente por escrito antes del día 15 de cada mes.

Artículo 31. Desplazamiento.

Cuando a petición expresa de la empresa y por necesidades de la misma, se produzca un desplazamiento en vehículo propio, los gastos irán a cargo de la empresa. El uso de vehículo propio comporta, en este caso, una indemnización por todos los conceptos derivados del desplazamiento de 0,25 EUR por kilómetro.

Artículo 32. Carácter de la retribución.

Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio tienen carácter de brutos y sobre jornada completa.

CAPÍTULO 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 33. Principios Generales.

Los trabajadores y trabajadoras pueden ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

La Dirección protegerá a su personal en el ejercicio de sus funciones y le otorgará la consideración social debida a su destino y a la dignidad del servicio público.

Las faltas se clasificarán atendiendo su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- a) La incorrección y desconsideración con los clientes y con los compañeros o subordinados.
- b) El atraso, la negligencia y la desidia en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 día al mes.
- e) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de 1 a 3 ocasiones en el período de 30 días, a partir de los 10 minutos de retraso.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.
- g) El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.
- h) La falta de aseo y limpieza personal.
- i) Discutir asuntos ajenos al trabajo dentro de la jornada laboral, cuando alteren el desarrollo normal del trabajo.

Divendres, 5 de setembre de 2014

- j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio habitual.
- k) No entregar comunicados de baja y sus confirmaciones en el plazo de 3 días.
- l) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Artículo 35. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) La ausencia de disciplina en el trabajo o del respeto debido de a los superiores, inferiores y resto de los compañeros/as.
- b) La desconsideración grave con el público en el ejercicio del trabajo.
- c) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, cuando este incumplimiento origine riesgos graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 o 3 días al mes.
- e) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de 4 a 7 ocasiones en el período de 30 días, a partir de los 10 minutos de ausencia.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La simulación o el encubrimiento activo y deliberado de faltas de otros trabajadores en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia al puesto de trabajo.
- i) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- j) La reincidencia en la comisión de una falta leve dentro del mismo trimestre, cuando se haya producido sanción por esta razón.
- k) Utilización indebida de material y documentos de la empresa.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) El incumplimiento o negativa injustificada de las órdenes, instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o negligencias de las cuales se deriven perjuicios por el servicio.
- c) La utilización de trabajo o difusión indebida de datos o asuntos de los cuales se tenga conocimiento por razón de trabajo o servicio.
- d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.
- f) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante 7 o más ocasiones en el período de 30 días, o durante más de 12 días al trimestre.
- g) El maltrato de palabra u obra, falta muy grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados.
- h) El maltrato de palabra u obra, falta muy grave de respeto y consideración a los clientes.
- i) Causar accidentes graves a los compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

- j) La propaganda de noticias falsas que causen perjuicio notorio a la empresa.
- k) El abuso de autoridad manifiesto y reiterado.
- l) La reincidencia en faltas graves dentro de un periodo de 6 meses, siempre que se haya producido sanción por esta razón.
- m) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- n) El acoso por causa de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacitado, edad u orientación sexual hacia el empresario o a las personas que trabajan a la empresa.
- ñ) El acoso psicológico o moral a los trabajadores.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, siempre que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- p) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 37. Régimen de Sanciones.

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

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

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

- a) Faltas leves: amonestación por escrito y suspensión de 1 día de empleo y sueldo.
- b) Faltas graves: suspensión de trabajo y sueldo de 2 hasta 15 días.
- c) Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días, o hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.

- a) Las faltas leves prescriben a los 10 días.
- b) Las faltas graves prescriben a los 20 días.
- c) Las faltas muy graves prescriben a los 60 días.

El cómputo de prescripción se inicia a partir de la fecha en la cual la empresa haya tenido conocimiento.

Estos plazos quedan interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse y, siempre que su duración en conjunto no supere el plazo de 6 meses.

Artículo 39. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrán in aplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo al desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presume la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio de empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Autoridad Laboral.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

ANEXO 1.

Tablas Salariales 2014.

Grupo	Salario base mensual EUR	Salario anual (14 pagas) EUR
Grupo I	1.541,96	21.587,44
Grupo II	903,38	12.647,32
Grupo III	645,30	9.034,20

CATALÀ.

Traducció del text original aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PLANETA IMAGINARI PER ALS ANYS 2014-2017.

CAPÍTOL 1.

DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Determinació de les parts.

El present Conveni es pacta entre el legal representant dels treballadors i els representants legals de la Fundació Planeta Imaginari, reconeixent les parts com a únics i vàlids interlocutors.

Article 2. Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu té per objecte regular les matèries d'índole econòmica, laboral, social, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i a l'àmbit de relacions dels treballadors de Fundació Planeta Imaginari.

Article 3. Àmbit personal.

En atenció a les especials característiques que concorren en l'activitat, es convé que l'objectiu primordial en l'atorgament del present Conveni és regular les condicions de treball del personal de la Fundació Planeta Imaginari, dedicat a activitats d'investigació, desenvolupament i innovació, formació i tractament de l'autisme i altres trastorns de l'espectre autista.

Article 4. Àmbit territorial.

El present Conveni és d'aplicació a tots els treballadors que prestin serveis per a la Fundació Planeta Imaginari, en tot el territori de l'Estat Espanyol.

Article 5. Àmbit temporal.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor en el moment del seu registre oficial, independentment de la seva publicació en el corresponent butlletí oficial fins al 31 de desembre de 2017, excepte els efectes econòmics que iniciarà la seva vigència, d'1 de gener de 2014.

Article 6. Obligatorietat.

El present Conveni col·lectiu obliga durant tot el temps de la seva vigència a l'empresa i als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

Els signants, amb la representativitat que té reconeguda, es comprometen al manteniment i efectivitat del que s'acorda sens perjudici que si qualsevol incompleix les obligacions que en ell s'estableix se li reconegui expressament a qui resulti afectat per això el dret d'exercitar els mitjans legals de qualsevol naturalesa tendents a aconseguir la seva efectivitat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Article 7. Denúncia i pròrroga.

Qualsevol de les parts signatàries podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu abans de l'1 de desembre del 2017. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que caldrà registrar en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Si denunciat el Conveni col·lectiu, i transcorregut un any des de la finalització de la vigència d'aquest, no s'arribés a un acord en el si de la Comissió Negociadora, les parts se sotmetran, si així ho decideixen, als procediments de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstant això, per acord de la pròpia Comissió Negociadora, les parts podran ampliar l'esmentat termini d'un any de negociació i eficàcia del conveni anterior, fins a 6 mesos més. Aquest acord haurà de registrar-se per a la seva publicació. En tot cas, fins que no es pacti un nou. Es mantindrà l'eficàcia del Conveni.

En cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el Conveni es prorroga automàticament per anys naturals.

Article 8. Unitat del Conveni.

El present Conveni, que s'aprova en consideració a la integritat del pactat en el conjunt del seu text, forma un tot relacionat i inseparable.

Les condicions pactades seran considerades global i individualment i s'entendran en conjunt anual i sempre amb referència a cada treballador en el seu respectiu grup professional. Per això, cap de les seves condicions podran modificar-se, excepte en els supòsits de revisió del mateix Conveni a què es refereix l'article anterior.

En el cas que l'autoritat o jurisdicció administrativa o laboral, en ús de les seves facultats que els són pròpies, no aproves el Conveni o resolués deixar sense efecte alguna de les seves clàusules del mateix, aquest haurà de ser revisat i reconsiderar en la seva integritat si alguna de les parts així ho requereix expressament en el termini màxim d'1 mes a partir de la notificació.

Article 9. Compensació i absorció.

Les condicions pactades en general, i les retributives en particular, en aquest Conveni tenen el caràcter de mínims, sense que això signifiqui que no sigui aplicable el mecanisme de compensació i absorció, per la qual cosa les esmentades condicions compensaran i absoriran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència, bé sigui per imperatiu legal, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de l'empresa o per qualsevol altra causa.

Article 10. Comissió Paritària.

Per a resoldre les qüestions que es puguin presentar sobre interpretació i aplicació del present Conveni, es constitueix una Comissió Paritària integrada pel representant legal dels treballadors i un representant de l'empresa. A més de les funcions de vigilància i interpretació del Conveni, en supòsits de conflicte de caràcter col·lectiu suscitat per aplicació de preceptes del present Conveni, les parts signants accepten sotmetre totes les discrepàncies que poguessin generar-se a la Comissió Paritària, a la qual cosa podrà sol·licitar la immediata reunió a efectes d'ofrir la seva mediació i interpretació del que s'ha acordat, amb caràcter previ a qualsevol altre òrgan administratiu o jurisdiccional.

El lloc de les reunions i deliberacions de la Comissió Paritària serà al domicili de l'empresa i la compareixença és obligatòria per a tots els membres.

En el cas que les parts signatàries, no arribin a un acord mitjançant la Comissió Paritària, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte d'allò que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 11. Normes supletoris.

En el no previst per l'articulat del present Conveni serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions generals que resultin d'aplicació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

CAPÍTOL 2.

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 12. Principis generals.

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, respectant sempre, les disposicions legals.

L'organització del treball té per objecte aconseguir un adequat nivell de qualitat i productivitat mitjançant la utilització òptima dels recursos humans i materials.

La mobilitat funcional d'aquests serveis constitueix un dret consubstancial a la seva potestat d'organització, en el marc de l'aprofitament dels recursos humans, sense més limitació que les exigides en l'Estatut dels treballadors.

Article 13. Ingrés i contractació.

És facultat exclusiva de la Fundació Planeta Imaginari, la creació de nous llocs de treball, així com la definició i l'establiment dels requisits i proves que hagin d'exigir al personal aspirant a aquests llocs, tenint en compte les tasques bàsiques i característiques del lloc a cobrir.

Article 14. Període de prova.

El període de prova per al personal de nou ingrés, sigui quina sigui la forma contractual pactada, no excedirà de 6 mesos per als tècnics titulats mitjans o superiors, ni de 3 mesos per als altres treballadors.

Durant aquest període tant el treballador com l'empresa podran posar fi a la relació laboral, sense necessitat de justificació i sense que cap de les parts tingui dret per això a cap indemnització per la resolució d'aquest contracte. El còmput del període de prova s'iniciarà amb la prestació de treball efectiu.

Article 15. Procediments de treball.

Tot el personal de l'empresa està obligat a seguir de forma precisa les instruccions de treball encomanades i confeccionar de forma adequada, acurada i completa els informes o seguiments de treball o qualsevol altre document exigit per l'empresa.

Article 16. Equips i material de treball.

El treballador serà responsable dels equips i material de treball que li siguin lliurats per la Fundació Planeta Imaginari, o pel client per realització del seu treball. Respondrà dels equips i materials, del seu bon ús, conservació i de la seva vigilància fins a la entrega dels mateixos a l'empresa, al client o al centre segons sigui el cas.

Article 17. Grups Professionals.

Els treballadors compresos en aquest conveni seran classificats en uns nivells funcionals identificats amb les denominacions nacionals de Grup 1, Grup 2 i Grup 3.

Article 18. Classificació dels Grups Professionals.

El personal que presta els seus serveis en aquesta empresa es classificarà, per raó de les seves funcions, en els grups professionals que a continuació s'indica:

Grup professional I.

S'enquadren en aquest grup els responsables que planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies de l'entitat:

Consultor.

Gerent.

Director.

Cap d'Administració.

Sotsdirector.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Grup Professional II.

S'enquadren en aquest grup aquells treballadors que imparteixen el tractament al pacient, realitzen tasques i treballs consistentes en l'execució d'operacions que requereixen un adequat coneixement professional, aptitud pràctica i iniciativa:

Educador/a.
Treballador/a social.
Fisioterapeuta.

Grup Professional III.

Personal administratiu i altres: són els treballadors que s'encarreguen de tasques complementàries i administratives que són pròpies del normal funcionament del servei. A títol enunciatiu es troben en aquest grup:

Comptable.
Tècnic o Oficial Administratiu.
Auxiliar Administratiu.
Repcionista.
Telefonista.

La classificació del personal esmentada en aquest article és merament enunciatiua i no suposa l'obligació de tenir coberta totes les places.

Article 19. Preavís.

El treballador que desitgi causar baixa voluntària al servei de l'empresa està obligat a posar-ho en coneixement de la Direcció de la mateixa, complint amb el termini de preavís:

Grup I i Grup II: 1 mes.
Grup III: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavís amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa a descomptar 1 dia de salari per cada dia de preavís incomplert en la liquidació corresponent en els seus havers.

Article 20. Absentisme.

El personal que per qualsevol motiu no pot anar a treballar té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa a la major brevetat possible i com a mínim abans de l'inici de la seva jornada laboral, justificant el motiu de la no assistència, perquè l'empresa pugui prendre les mesures oportunes a fi de cobrir el servei, donat el seu caràcter d'atenció assistencial a tercers. Sense perjudici de les mesures sancionadores que l'empresa pugui adoptar, es procedirà a l'oportú descompte salarial quan no concorri cap de les causes previstes a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, regulador de les absències amb dret a remuneració, o en el present Conveni.

Article 21. Abandonament del lloc de treball.

Quan el treballador s'absenti del lloc de treball per causes no justificades durant un període igual o superior a 3 dies laborables, es considerarà a tots els efectes com una dimissió i baixa voluntària, previ requeriment de l'empresa en aquest sentit.

Article 22. Visites i reconeixements mèdics.

L'absència a la feina com a conseqüència d'un reconeixement o una visita mèdica, es contemplarà com justificada per un temps màxim de 3 hores, prèvia presentació del justificant mèdic.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

CAPÍTOL 3.

JORNADA DE TREBALL.

Article 23. Jornada laboral.

La jornada anual per a tot el personal a qui sigui d'aplicació aquest conveni serà de 1826 hores anuals, distribuïdes irregularment en la forma que millor s'adapti a les necessitats del servei, de dilluns a dissabte.

Article 24. Vacances.

Les vacances es fixen en 23 dies hàbils, entenent hàbils als efectes del gaudi de vacances de dilluns a divendres, i seran gaudides en les dates negociades, individualment, entre empresa i treballador.

Durant els mesos de juny a agost, el treballador únicament gaudirà de 10 dies correlatius dels 23 atorgats, més 4 dies no correlatius a escollir durant el període de vacances. La resta de les vacances han de ser gaudides en període diferent a aquest.

El treballador que no hagi complert un any de contracte quan arribi el moment de gaudir vacances, tindrà dret a la part proporcional de les mateixes.

Article 25. Festes locals.

El treballador gaudirà les festes locals de la localitat de Barcelona.

CAPÍTOL 4.

RÈGIM ECONÒMIC.

Article 26. Retribucions. Principi d'igualtat de retribució.

Principi d'igualtat retributiva: L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat de la mateixa, salarial o extra salarial, sense que pugui produir discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Article 27. Estructura salarial.

Els salariis a percebre a partir de la signatura del present conveni per al personal que realitzi jornada completa, seran els que s'estableixen a les taules salarials annexes. En cas de contracte a temps parcial els treballadors percebran els seus salariis proporcionalment als establerts per a la jornada total.

El pagament del salari i altres retribucions mensuals es faran per mesos vençuts i com a màxim dins dels cinc dies del mes següent.

La retribució bàsica del personal serà el salari base, que és la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del seu grup i la categoria professional a la qual pertany. La seva quantia ve especificada a la taula salarial.

Durant la vigència del present conveni, les taules salarials s'actualitzaran anualment, segons l'IPC estatal.

Article 28. Gratificacions extraordinàries.

S'estableixen 2 pagues extraordinàries anuals, al juliol i Nadal, sempre en proporció al temps treballat fins a la seva meritació. L'empresa podrà discrecionalment decidir el prorrateig d'una o ambdues pagues. El seu import serà equivalent al salari base fixat en Conveni.

Article 29. Hores extraordinàries normals.

Cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada, es compensaran amb temps de descans en la mateixa proporció.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Article 30. Bestretes.

El treballador pot sol·licitar bestretes a compte del salari acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors. Haurà de sol·licitar necessàriament per escrit abans del dia 15 de cada mes.

Article 31. Desplaçament.

Quan a petició expressa de l'empresa i per necessitats de la mateixa, es produeixi un desplaçament en vehicle propi, les despeses aniran a càrrec de l'empresa. Lús de vehicle propi comporta, en aquest cas, una indemnització per tots els conceptes derivats del desplaçament de 0,25 EUR per quilòmetre.

Article 32. Caràcter de la retribució.

Tots els conceptes econòmics pactats en el present Conveni tenen caràcter de bruts i sobre jornada completa.

CAPÍTOL 5. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 33. Principis Generals.

Els treballadors i treballadores poden ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

La Direcció protegirà el seu personal en l'exercici de les seves funcions i li atorgarà la consideració social deguda a la seva destinació i a la dignitat del servei públic.

Les faltes es classificaran atenent la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus.

Article 34. Faltes lleus.

Seran considerades faltes lleus, les següents:

- a) La incorrecció i desconsideració amb els clients i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la desídia en el compliment de les seves tasques.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La falta d'assistència al treball sense causa justificada d'1 dia al mes.
- e) La inpuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina d'1 a 3 ocasions en el període de 30 dies, a partir dels 10 minuts de retard.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents de l'empresa.
- g) L'abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- h) La manca de netedat personal.
- i) Discutir assumptes aliens a la feina dins de la jornada laboral, quan alterin el desenvolupament normal de la feina.
- j) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili habitual.
- k) No lluir comunicats de baixa i les seves confirmacions en el termini de 3 dies.
- l) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

Article 35. Faltes greus.

Es consideren faltes greus:

- a) L'absència de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys/es.
- b) La desconsideració greu amb el públic en l'exercici del treball.
- c) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment origini riscos greus per a la seguretat i salut dels treballadors.
- d) La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant 2 o 3 dies al mes.
- e) La inpuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina de 4 a 7 ocasions en el període de 30 dies, a partir dels 10 minuts d'absència.
- f) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada que produueixi perjudici al servei.
- g) La simulació de malaltia o accident.
- h) La simulació o l'encobriment actiu i deliberat de faltes d'altres treballadors en relació als seus deures de puntualitat, assistència i permanència al lloc de treball.
- i) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- j) La reincidència en la comissió d'una falta lleu dins del mateix trimestre, quan s'hagi produït sanció per aquesta raó.
- k) Utilització indeguda de material i documents de l'empresa.

Article 36. Faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus:

- a) El frau, la desleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
- b) L'incompliment o negativa injustificada de les ordres, instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o negligències de les quals es derivin perjudicis per al servei.
- c) La utilització de treball o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de treball o servei.
- d) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- e) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.
- f) La inpuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina durant 7 o més ocasions en el període de 30 dies, o durant més de 12 dies al trimestre.
- g) El maltractament de paraula o obra, falta molt greu de respecte i consideració als superiors, treballadors o subordinats.
- h) El maltractament de paraula o obra, falta molt greu de respecte i consideració als clients.
- i) Causar accidents greus als companys de treball per imprudència o negligència inexcusable.
- j) La propaganda de notícies falses que causin perjudici notori a l'empresa.
- k) L'abús d'autoritat manifest i reiterat.
- l) La reincidència en faltes greus dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagi produït sanció per aquesta raó.
- m) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuten negativament en el treball.
- n) L'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 5 de setembre de 2014

- ñ) L'assetjament psicològic o moral als treballadors.
- o) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.
- p) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.

Article 37. Règim de Sancions.

La sanció de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Les sancions que l'empresa pot imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

- a) Faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió d'1 dia d'ocupació i sou.
- b) Faltes greus: suspensió de treball i sou de 2 fins a 15 dies.
- c) Faltes molt greus: suspensió de feina i sou de 16 dies a 60 dies, o fins a la rescissió del contracte de treball o acomiadament en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 38. Prescripció de les faltes.

- a) Les faltes lleus prescriuen als 10 dies.
- b) Les faltes greus prescriuen als 20 dies.
- c) Les faltes molt greus prescriuen als 60 dies.

El còmput de prescripció s'inicia a partir de la data en la qual l'empresa hagi tingut coneixement.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos.

Article 39. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes al present Conveni.

Per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi la existència de frau, dol, coacció o abús de dret a la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es podrà prolongar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni a l'empres.

L'acord haurà de ser notificat a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari per a les parts.

ANNEX 1.

Taules Salarials 2014.

Grup	Salari base mensual EUR	Salari anual (14 pagues) EUR
Grup I	1.541,96	21.587,44
Grup II	903,38	12.647,32
Grup III	645,30	9.034,20

Barcelona, 11 de juliol de 2014
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès