

Divendres, 21 de novembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2014 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Claror per al període 19.03.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08016182012010)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Privada Claror subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 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 Privada Claror per al període 19.03.2014-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08016182012010) 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*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PRIVADA CLAROR PER AL PERÍODE 19.03.2014-31.12.2016.

Títol primer. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit funcional.

Aquest conveni és aplicable en tots els centres de treball dependents de la Fundació Privada Claror, actualment el CEM Claror, el CEM Sagrada Família, el CEM Marítim i els que en el futur pugui gestionar.

Article 2. Àmbit personal.

L'aplicació d'aquest àmbit abraça la totalitat dels treballadors contractats laboralment per la Fundació Privada Claror en el moment de la signatura del Conveni i a aquells que poguessin ésser contractats mentre tingui vigència.

Article 3. Vigència i durada. Renovació.

El conveni en la seva aplicació general tindrà una vigència de 3 anys, llevat de les clàusules que expressament determinin un altre període. El període de vigència comprèn del 19 de març de 2014 fins al 31 de desembre de 2016.

La renovació del Conveni es farà, a petició de qualsevol de les parts interessades, almenys un mes abans de la data d'expiració. En la petició de revisió hauran de constar els Articles o apartats que seran objecte de la negociació.

Si en arribar la data d'expiració del Conveni no s'ha arribat a un nou acord explícit, continuarà vigent aquest conveni fins a l'aprovació del nou.

El Conveni queda prorrogat tàcitament per successius períodes d'1 any si no és denunciat per a la seva revisió amb 1 mesos d'antelació, com a mínim, a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues. Per cada una de les pròrrogues que es puguin produir, s'estableix que l'increment sobre els sou base del Conveni vigent, serà el corresponent a l'IPC definitiu de Catalunya de l'any de cada pròrroga.

Article 4. Indivisibilitat del Conveni.

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de l'aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Les disposicions legals o convencionals futures que impliquin alguna variació en tots o en qualsevol dels conceptes retribuïdors existents només tindran eficàcia si, després de considerar-los globalment i en còmput anual, superen les condicions pactades en aquest conveni.

Article 5. Normes subsidiàries.

En tot allò que no regula el conveni i de manera subsidiària, les parts se sotmetran al que disposa el Real Decret Legislatiu 1/95 del text refós de l'Estatut dels Treballadors i a qualsevol legislació vigent en cada moment.

Article 6. Garanties "ad personam".

Les situacions personals que excedeixin el que pacta aquest conveni seran respectades i es mantindran estrictament "ad personam".

L'empresa podrà absorbir les diferències que representin aquestes situacions personals respecte les condicions generals en anys successius, sempre que en cap cas resultin disminuïdes les seves percepcions globals.

Article 7. Comissió paritària.

Es constitueix una comissió paritària la funció de la qual serà la de vigilar, aplicar i interpretar correctament el conveni en previsió de les divergències que es puguin produir en el contingut. La comissió paritària, d'acord amb allò que estableix l'art., 85.3.e, estarà formada per una representació de les parts signants del present conveni, segons la següent distribució: per l'equip directiu, tres membres; per les seccions sindicals de CCOO i UGT, tres membres. Ambdues parts notificaran a l'altre per escrit els membres designats, com també si es produeixen canvis tant de membres com en el percentatge de representació per part de les seccions sindicals.

Sol·licitada la convocatòria per qualsevol de les dues parts de la comissió, aquesta s'haurà de reunir en el termini màxim de quinze dies naturals, a comptar a des del dia següent de la sol·licitud.

Seran funcions d'aquesta comissió paritària, les següents.

1. Informar a l'autoritat Laboral i/o Judicial, si correspon, sobre quantes qüestions es suscitin de la interpretació d'aquest conveni.
2. Exercir funcions de conciliació i mediació en les qüestions que considerin les parts.
3. Vigilar el compliment d'allò pactat al present conveni.
4. Conèixer i decidir sobre les qüestions que es suscitin en les següents matèries.
 - a) Aplicació i interpretació del conveni d'acord amb el que estableix l'Article 91 de l'Estatut dels Treballadors o disposicions legals vigents en cada moment.
 - b) Resolució, per manca d'acord, i de conformitat amb el previst en la legislació vigent, de les discrepàncies que li siguin sotmeses en els supòsits d'inaplicació en l'entitat, de les condicions previstes en el conveni, conforme al que estableix l'Article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
5. Desenvolupar funcions d'adaptació o, en el seu cas, modificació del conveni durant la seva vigència, segons el procediment establert en la normativa laboral vigent. En aquest cas, s'hauran d'incorporar a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació d'aquest conveni, es a dir, les parts negociadores legítimes que han acordat i signat el present conveni col·lectiu –Seccions Sindicals de CCOO i UGT per una banda i Representants de Direcció, per l'altre–.
6. A més a més de les funcions anteriorment establertes, aquesta Comissió Paritària adequarà, des de la seva constitució, el seu funcionament a la normativa legal vigent en cada moment, incloent-hi les funcions i competències que aquesta normativa estableixi.
7. Dintre de la comissió paritària, els acords s'adoptaran pel consens d'ambdues parts. Si existissin discrepàncies dins de les parts negociadores aquestes es resoldran per votació i els acords s'adoptaran per majoria simple de cada una de les parts.

Divendres, 21 de novembre de 2014

8. La comissió paritària podrà ser assistida pels assessors d'ambdues representacions, amb veu però sense vot.
9. De cada reunió de la comissió paritària s'aixecarà un acta que hauran de signar tots els assistents, inclosos els assessors si els hi hagués.
10. Respecte de la informació que pugui ser susceptible de ser objecte de secret professional ambdues parts se sotmetran a l'exposat en l'Article 65 de l'ET. Les impugnacions de les decisions de l'empresa d'atribuir caràcter reservat a certa informació, així com la no comunicació de determinades informacions als representants dels treballadors es tramitaran conforme a l'exposat en l'Article 65.5 de l'ET. També, i alhora, la comissió paritària haurà d'harmonitzar el deure de sigil, quan n'hagués, amb el dret d'informació dels treballadors en tots aquells temes que puguin tenir repercussió en les seves relacions laborals, a tenor del que es disposa en l'Article 64.7e) de l'ET.
11. Els acords quedaran reflectits en un acta que hauran de signar tots els assistents.
12. Perquè els acords tinguin validesa, es requerirà la presència de la totalitat dels membres de la comissió paritària.
13. Si sorgeixen discrepàncies en el si de la comissió paritària que impedeixin la adopció d'acords en matèria d'objecte de l'àmbit de decisió, ambdues representacions sotmetran voluntàriament a mediació o arbitratge d'equitat, la qüestió sobre la qual es tingui la discrepància.

Títol segon. Organització de la feina.

Article 8. Facultats generals de la direcció de l'empresa.

- a) Com a norma general, l'organització pràctica de la feina en cadascuna de les àrees i dependències dels centres de treball és facultat de la direcció de l'empresa, sense detriment de les atribucions dels treballadors o dels seus representants que dicta la legalitat vigent i les que reconeix específicament aquest conveni.
- b) Establir la jerarquia de treball en el seu si, bo i garantint l'acompliment de les ordres de treball, la disciplina en el comportament i en el respecte i la consideració pertinent dels treballadors envers els seus superiors jeràrquics, i a l'inrevés, i també envers els abonats i usuaris dels centres.
- c) L'exigència de vigilància, neteja, atenció, puntualitat i diligència en la feina i en el manteniment de la maquinària, dels materials, de les eines, dels mobles i dels estris del centre com a norma general de comportament, tenint en compte la prestació de serveis a tercers que suposa la nostra activitat.
- d) L'assignació de feines i la distribució del personal d'acord amb les necessitats d'organització i amb els serveis que presta el centre als seus abonats i usuaris.

Article 9. Obligacions generals de la Direcció de l'empresa.

- a) Informar els representants dels treballadors sobre les modificacions generals en l'organització de la feina i escoltar llur opinió perquè siguin implantades.
- b) Pagar puntualment les nòmines. L'empresa es compromet a elaborar les nòmines de manera senzilla i entenedora i, especialment en relació als endarreriments fruit de la regularització de l'IPC, les promocions i regularitzacions trimestrals d'IRPF. A instàncies del treballador o dels seus representants es facilitarà la informació referent als endarreriments i descomptes, per tal que la seva comprensió sigui fàcil per al treballador.
- c) Recollir les queixes efectuades pels treballadors, de forma justificada i per conducte reglamentari, sobre les decisions dels seus superiors que afectin de forma greu la seva seguretat física i dignitat moral i, en general, aquelles que creguin que perjudiquen el funcionament correcte del centre.
- d) Escoltar els suggeriments i estimular les iniciatives dels treballadors, individuals o col·lectives, dirigides a millorar el funcionament i la prestació de serveis a abonats i usuaris dels nostres centres i donar la resposta adient al promotor o als promotors corresponents.
- e) Comunicar als representants dels treballadors les sancions imposades al personal quan aquestes sancions es facin per escrit.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Article 10. Organització funcional de la feina.

L'organització funcional de la feina s'estructura en les diferents àrees, d'acord amb les característiques i peculiaritats de les funcions i de les tasques a fer per cada treballador.

Així, l'estructura d'àrees és la següent.

a) Àrea de Gestió Administrativa i Atenció al Públic.

L'objectiu d'aquesta àrea és portar la gestió dels centres i enregistrar l'activitat del centre en una documentació clara i entenedora, d'acord amb la legalitat vigent i les necessitats de gestió de les diverses àrees de l'entitat. També és objectiu d'aquesta àrea, pel que fa a l'apartat d'atenció al públic, que les persones que s'adrecen a nosaltres es trobin ben tractades i obtinguin una resposta adequada a les seves necessitats.

Inclou tot el personal que desenvolupa tasques de gestió, administració (compres, logística, comercial, administració, comptabilitat, etc.) i atenció als abonats i usuaris.

b) Àrea Tècnico Esportiva.

El seu objectiu és satisfer les necessitats dels usuaris en relació a la pràctica d'activitat física i esportiva, dins els paràmetres d'un estat òptim de salut, tant física com psíquica; d'un nivell òptim de qualitat i de l'equilibri econòmic-financer de l'entitat.

Inclou a la totalitat dels treballadors que fan una activitat tècnico-docent en l'àmbit esportiu ja sigui dins dels centres o fora d'ells.

El personal tècnico-esportiu s'agrupa en àrees específiques en funció de la tasca que desenvolupen. aquàtica, manteniment i condicionament físic, iniciació esportiva, lleure, disciplines especials i d'altres que es puguin crear.

c) Àrea de Manteniment i Serveis.

L'objectiu d'aquesta àrea és garantir el funcionament i la conservació òptima de la infraestructura, maquinària i equipaments del centre.

Inclou la totalitat dels treballadors que desenvolupen activitats encaminades a què la infraestructura física de les instal·lacions, equipaments i complements estiguin en les millors condicions per al seu ús pels abonats i usuaris d'acord amb les normatives i reglaments aplicables a les instal·lacions esportives i el programa de qualitat de la Fundació Claror.

En aquesta àrea són compreses les tasques de manteniment i conducció de les instal·lacions, confort, neteja, vigilància, control, supervisió i seguretat.

d) Àrea de Salut.

L'objectiu d'aquesta àrea és assegurar que les activitats i serveis que es donen als usuaris dels centres estiguin encaminades a millorar el seu estat de salut. A més de prestar els 1ers auxilis en cas d'accidents o indisposicions.

Inclou tot el personal que desenvolupa treballs tècnics relacionats directament amb la millora de la salut dels nostres abonats i usuaris. reconeixements i atenció de salut, serveis de dietètica, massatge i teràpies manuals, tractaments aquàtics i tècniques especials.

e) Àrees Centrals.

La Fundació Claror, a més del personal vinculat directament a cadascuna de les centres, té contractat personal enquadrat en les denominades "Àrees Centrals" des d'on es presten serveis centralitzats als diferents centres i a la pròpia Fundació Claror.

Les àrees centrals són.

1) Direcció General. Inclou el Director de l'entitat i la secretaria general de la mateixa.

Divendres, 21 de novembre de 2014

2) Direcció de Desenvolupament Corporatiu. Aquesta direcció és la responsable de desenvolupar l'estratègia de creixement de la Fundació, en particular tutela el projecte i la construcció de noves instal·lacions i els projectes singulars.

3) Àrea de Comunicació. L'objectiu d'aquesta àrea és el disseny i execució de les polítiques d'imatge i comunicació de l'entitat, incloent les seves publicacions escrites i els mitjans informàtics.

4) Àrea de Sistemes. L'objectiu d'aquesta àrea és l'estudi, selecció, muntatge i posada en marxa dels mitjans tècnics necessaris de tecnologia avançada. informàtics, telefonia, sistemes de control, programació, etc., per al conjunt dels centres de la Fundació Claror.

5) Àrea de Recursos Humans. L'objecte d'aquesta àrea és l'execució de les polítiques de personal de l'entitat. selecció, retribució, promoció i formació. Aquesta àrea és responsable també de l'assessorament intern legal de l'entitat i coordinació dels externs necessaris.

6) Administració. La funció d'aquesta àrea és preparar regularment la informació econòmico-financera de l'entitat d'acord amb els principis legals d'auditoria i coordinar els treballs necessaris per a la seva realització.

7) Sistemes de gestió. Aquesta àrea defineix i impulsa les metodologies i sistemes transversals relacionats amb la seguretat, qualitat i medi ambient a tots els centres.

8) Relacions i Compromís Social. impulsa polítiques i estratègies transversals per fomentar pràctiques en el marc de la Responsabilitat Social Corporativa.

Article 11. Nivells Funcionals.

S'estableixen cinc nivells funcionals, que determinen els grups professionals i els nivells salarials, d'acord amb les funcions i tasques bàsiques que es desenvolupen i la formació o grau d'especialització requerida.

Grup 5.

Implica la realització de tasques complexes i heterogènies, en el més alt nivell de competència professional, i suposen la integració, coordinació i supervisió de les funcions realitzades pel conjunt de col·laboradors.

Es requereix titulació universitària o de grau mig, completada amb experiència en el sector.

Grup 4.

Funcions que consisteixen en integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies definides prèviament, amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

En aquest grup també s'hi inclou la realització de tasques complexes però homogènies que no impliquen comandament però exigeixen una elevada preparació específica, així com aquelles que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques especials.

Es requereix formació acadèmica de grau mig o titulació específica del lloc, completada amb un període de pràctica o experiència adquirida en treballs anàlegs.

Grup 3.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques amb contingut homogeni, realitzades per un grup reduït de col·laboradors, o les que, sense implicar responsabilitat de comandament, requereixen un alt grau d'autonomia en la seva execució, essent el nivell de coneixements i experiència el més alt dintre el seu nivell de formació.

Es requereix titulació específica per al lloc.

Grup 2.

a. Tasques que requereixen un grau d'autonomia mitjà en la seva execució, essent el nivell de coneixements i experiència el bàsic o mitjà dintre el seu nivell de formació. Es requereix titulació específica per al lloc.

Divendres, 21 de novembre de 2014

b. Tasques consistents en l'execució d'operacions que, fins i tot, quan es realitzin sota instruccions precises, requereixin coneixements professionals o aptituds pràctiques.

Engloba els treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més àmplia. Es requereix titulació específica per al lloc, o formació bàsica complementada amb una àmplia experiència en el desenvolupament de la tasca.

Grup 1.

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, concret i preestablert, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeix coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Es requereix formació bàsica amb nivell mínim d'experiència.

Article 12. Llocs de treball i nivells salarials.

Llocs de treball.

Cap d'àrea. Són responsables de les àrees establertes a l'article 10è incloent les àrees centrals.

Adjunt. Es correspon de forma general amb.

- Els responsables d'una àrea tècnica (piscina, sala de fitness, etc.).
- Els responsables d'un torn.
- Els professors de disciplines especials quan tinguin la preparació específica per a la seva activitat.

Les diferències en el nivell de responsabilitat existent es tindran en compte mitjançant el complement de responsabilitat.

Tècnic de 1r i 2n grau. Tal com ha quedat exposat a l'article 11è, es distingiran segons els seus coneixements, experiències, responsabilitat i capacitat d'autonomia.

Auxiliar. Queda definit a l'article 11è i pot incloure també a monitors o d'altres professionals que no tinguin cap experiència prèvia i treballadors en pràctiques.

Nivells funcionals.

Estan definits en l'article 11è amb les característiques de les tasques a portar a terme i els requisits de cada nivell. En el quadre següent es relacionen els nivells funcionals, els llocs de treball i els nivells salarials.

Nivell Funcional	Llocs de Treball	Nivell Salarial
Grup 5	Cap d'àrea	1,41
Grup 4	Adjunt	1,31
Grup 3	Tècnic 1r grau	1,23
Grup 2	Tècnic 2n grau	1,15
Grup 1	Auxiliar	1

Article 13. Funcions dels llocs de treball.

La definició al detall de cada lloc de treball es troba als protocols de cadascuna de les àrees referides en l'article número 10 i la seva adaptació a la possible especificitat de cada centre.

En el cas d'àrees que no disposin de protocols totalment elaborats, es podran utilitzar, mentre s'elaborin, com a referència de funcions dels llocs de treball les existents al conveni anterior de 1997-1999.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Funcions generals.

I) Cap d'àrea.

En dependència directa de la direcció del centre i en les àrees centrals de la direcció general la seva funció fonamental és la de dirigir, planificar, organitzar i supervisar les tasques de la seva àrea, tan pel que fa a l'equip humà, que ha de dirigir, com als mitjans materials necessaris per a dur a terme els objectius de l'entitat, en el seu àmbit de treball.

Participa en les tasques pròpies de l'àrea, el contingut del seu treball està en funció de les peculiaritats de l'àrea i del volum de personal que ha de dirigir.

La seva formació ha de ser concordant amb la missió que ha de fer. Com a criteri general serà una persona de formació mitjana o superior i en qualsevol cas haurà d'acreditar els coneixements i l'experiència necessaris per a dirigir correctament les funcions que té assignades.

Dins de la seva responsabilitat ha de portar a terme.

- El programa de treball de l'àrea, fixant els objectius concrets de treball.
- L'assignació de tasques al personal al seu càrrec per mitjà de la planificació dels recursos i de les ordres de treball puntuals.
- L'organització i el control dels horaris, vacances, autorització d'absències etc. del personal de l'àrea, com també les suplències que calgui fer.
- La preselecció del personal de nova incorporació.
- L'organització, el control i l'emmagatzematge correcte del material i del mobiliari.
- L'elaboració de la memòria de l'exercici i dels informes relatius amb la gestió de l'àrea que siguin requerits per la direcció del centre.
- Proposar a la direcció de la centre programes o mesures que millorin la qualitat del servei i l'eficàcia de la feina.
- Informar a la direcció del centre regularment de la marxa de l'àrea i de forma urgent quan es produeix qualsevol incidència o anomalia de funcionament.
- Assistir a les reunions convocades per la direcció del centre a títol individual o col·lectiva.
- Donar als treballadors de l'àrea les orientacions tècniques necessàries per a dur a terme correctament la seva programació.
- Informar els treballadors de l'àrea de totes les qüestions relatives tant a la seva tasca concreta com a les de caire general de l'entitat (pla d'evacuació, normatives, circulars...).
- Recollir les opinions, queixes, propostes i suggeriments dels treballadors de l'àrea i traslladar-les a la direcció del centre.
- Concretar la proposta de formació de l'àrea.
- Supervisar i controlar l'acompliment del pressupost assignat a l'àrea.
- Mantenir una relació i comunicació fluïda amb els caps de cada àrea per tal de fer rutilar amb la màxima eficàcia els esforços de tots plegats.

II. Adjunt.

Depèn directament del Cap d'àrea corresponent que, en funció de les característiques de l'àrea o torn li delegarà els treballs que cregui adients.

Les seves funcions, a més de les pròpiament tècniques seran.

- Planificar, ordenar i supervisar els mitjans humans i materials de la seva àrea, o torn, sota la supervisió del cap d'àrea.

Divendres, 21 de novembre de 2014

- Col·laborar activament amb el cap d'àrea en la definició dels programes i els objectius de treball de l'àrea.
- Prendre les decisions adients pel correcte funcionament de les activitats en cas d'absència del cap d'àrea.

S'adscriuran en aquesta categoria els tècnics que per a fer la seva feina sigui imprescindible el títol d'entrenador nacional o llicenciat d'INEFC, tot i que no tinguin que dirigir personal al seu càrrec.

III i IV. Tècnics de 1r i 2n grau.

Corresponen als grups funcionals 3 i 2 definits a l'article 11è, amb la diferenciació descrita en aquest Article.

Aspectes generals.

- La planificació de la seva feina correspon, quant a les orientacions generals, al responsable de la seva àrea o adjunt, i la seva missió fonamental és executar-la amb un bon nivell de qualitat.
- Porta a terme amb autonomia una part de les tasques corresponents al seu àmbit de treball.
- Aporta al seu responsable les millores que consideri es poden fer per a una feina més eficaç.
- Pot participar a les reunions de l'àrea en què està adscrit.

De cada àrea.

Gestió administrativa i atenció al públic.

- Coneix i domina les eines i els procediments corresponents a la gestió de la base de dades dels usuaris dels centres. altes, baixes, modificacions; tramesa d'informació, etc.
- Coneix i domina el conjunt d'activitats que es porten a terme a cada centre per tal d'informar i orientar els clients, tant potencials com habituals, amb correcció.
- Efectua els cobraments dels serveis.

Tècnico-esportiva.

- És el responsable d'impartir les classes i/o els entrenaments que li han estat assignats d'acord amb les directrius de l'entitat i de la pròpia àrea tècnica.
- En els àmbits de piscina i de la sala de fitness són, també, els responsables de portar a terme el programa d'assessorament personalitzat, dirigit als usuaris individuals.

Manteniment i serveis.

- Coneix a fons el funcionament dels diferents elements i circuits que configuren les centres a fi i efecte de portar-ne a terme la correcta conducció.
- Segueix el programa de manteniment de la instal·lació, tal com està establert pel que fa a les accions a fer en forma i temps.
- Atén les urgències i els imprevistos d'acord amb la seva capacitat i coneixements. En cas contrari, ho farà saber immediatament al responsable de la seva àrea.
- S'encarrega del control i la mesura dels paràmetres bàsics de funcionament. concentració de clor i brom a la zona aquàtica; temperatura de l'aigua, temperatura ambient; humitat relativa, consums energètics i, en general, tot allò que faci referència als aparells de mesura i control.

Salut.

- Realitza els serveis i aplica les teràpies pròpies de cada especialitat.

Divendres, 21 de novembre de 2014

V. Auxiliar (nivell 1).

Aspectes generals.

- Les tasques que porta a terme no requereixen una especialització concreta.
- Haurà d'acreditar unes característiques personals adients per a portar a terme les feines concretes que se li assignin.

De cada àrea.

Gestió administrativa i atenció al públic.

- Recepció del centre.

1. Fa el seguiment de les entrades i les sortides dels usuaris de la centre.
2. Atén els usuaris i clients i l'informa de les característiques de la centre i del programa d'activitats.
3. Gestiona la contractació de determinats serveis.

Tècnico-esportiva.

- Tècnic en pràctiques plantejades des del propi centre.

Manteniment i serveis.

- Manteniment. desenvolupa tasques senzilles de manteniment que no requereixen d'una especialització, actuant bàsicament com a suport a les tasques del cap, dels adjunts i/o els tècnics de l'àrea.

- Neteja i supervisió.

- Manté les dependències del centre en el nivell òptim d'higiene, d'acord amb el pla de neteja.

- Revisa totes les dependències del centre amb l'objectiu de mantenir el seu funcionament adequat i vetlla perquè l'actitud de l'usuari sigui la correcta, d'acord amb el reglament del centre.

- Avisa al seu cap sobre qualsevol incidència que ell/a no pugui resoldre.

Article 14. Promocions i canvi de categories.

Regulació econòmica i criteris.

Dins de les categories establertes en el conveni, es creen uns nivells de promoció obligatòria per tal que els treballadors de l'empresa es puguin promocionar a nivells salarials superiors.

Els nivells de promoció que es creen són els que figuren al final d'aquest conveni, a la taula d'estructuració de categories i nivell salarials (taula de l'annex 1).

S'estableixen uns criteris per a la promoció obligatòria als diferents nivells que són els exposats a la taula de l'annex 2 del present conveni.

Sempre que el romanent consolidat de l'entitat sigui positiu es destinarà entre un 0,1 i un 1% de les bases de cotització de tots els treballadors a promoció de categories, en funció de l'escalat que s'especifica a continuació.

- Quan el romanent consolidat estigui entre el 0,1 i el 0,25% respecte els ingressos, s'aplicarà una dotació del 0,25% de les bases de cotització de tots els treballadors en cost de promoció.

- Quan el romanent consolidat estigui entre el 0,25% i el 0,50% respecte els ingressos, s'aplicarà una dotació del 0,50% de les bases de cotització de tots els treballadors en cost de promoció.

- Quan el romanent consolidat estigui entre el 0,50% i el 0,75% respecte els ingressos, s'aplicarà una dotació del 0,75% de les bases de cotització de tots els treballadors en cost de promoció.

- Quan el romanent consolidat estigui entre el 0,75% i l'1% respecte els ingressos, s'aplicarà una dotació de l'1% de les bases de cotització de tots els treballadors en cost de promoció.

Divendres, 21 de novembre de 2014

El romanent que pugui quedar un cop aplicades totes les promocions obligatòries es reservarà per poder fer front a les que corresponguessin en el següent exercici.

L'aplicació es farà en els treballadors de categories 1, 2, 3 i 4. Per a les categories 1,2 i 3 tindrà caràcter retroactiu des de gener de l'exercici anterior mentre que als de categoria 4 solament serà retroactiu des de gener de l'any en curs.

Ja que l'adequació de categories es un procés plurianual, els criteris de prioritat seran els següents.

- L'assignació més ràpida possible a cada treballador de la nova categoria.
- Prioritzar les categories més baixes.

Si algun any l'aplicació d'aquestes promocions superés el màxim previst malgrat haver emprat, si fos el cas, el romanent de l'any anterior, aquells treballadors no promocionats per manca de recursos esdevindrien prioritaris en l'aplicació de l'any següent. En aquest casos, els criteris de prioritat, per la distribució dels recursos anuals, seran els següents:

- Els treballadors pendents de l'any anterior.
- Participació en cursos d'especialització o generals, al marge dels mínims establerts en el quadre anterior.
- La promoció d'aquells treballadors amb 60 o mes anys, o que es trobin propers a l'edat mínima de jubilació, com a mecanisme d'increment per a la seva prestació en el dia de la seva jubilació efectiva.
- Es procurarà respectar els Percentatge de promocions. 1,2 i 3, un 0,75% i per la categoria 4 el 0,25% de les quantitats destinades a les promocions.

Seran motius d'excepció a l'aplicació de la promoció automàtica únicament en l'any de promoció, les circumstàncies següents:

- L'existència de sancions greus o molt greus.
- Tenir índexs d'absentisme superior al 6%. No es computarà dintre d'aquest índex d'absentisme les baixes per maternitat ni els accidents de treball fortuïts, les intervencions quirúrgiques i hospitalitzacions.

En les promocions de nivell a (punt 01), es computarà a efectes de permanència laboral aquells contractes temporals que estiguin encadenats.

La representació de l'empresa no presentarà cap proposta de promoció que no reuneixi els criteris acordats. L'empresa informarà al Comitè d'Empresa, a petició del mateix, dels elements concrets que puguin determinar la inclusió o exclusió d'un candidat.

A partir del mes de novembre, recursos humans i la part social confeccionaran i revisaran el llistat de promocions obligatòries i assignaran la quantitat a destinar a aquestes promocions. Els càlculs per a aquestes assignacions es faran sobre el quadrants horaris dels treballadors actualitzats al mes d'octubre (data d'inici de la temporada). Finalitzat el tancament de l'exercici econòmic, (abans del 15 de març de cada any) la direcció i la representació sindical, tancaran definitivament el quadre de promocions.

En cas de discrepància es resoldrà en el sí de la comissió paritària i sobre la base dels criteris establerts. En cas de persistir la discrepància, s'estableix com a mecanisme de resolució, i sobre la base dels criteris establerts, que la direcció acceptarà, com a mínim, el 50% de les discrepàncies que plantegi la representació sindical.

Aquest acord serà plenament vigent fins al moment que, el 80% del còmput total de jornades de l'empresa, hagi assolit la categoria que pel nou sistema li pertoca valorant aquesta en el nivell de promoció C.

Article 15. Formació.

Tots els treballadors tindran el dret i l'obligació de fer els reciclatges professionals o els cursets de perfeccionament corresponents. L'empresa els proporcionarà les facilitats i els mitjans que calguin quan aquest requisit correspongui a necessitats de l'empresa. Aquestes facilitats poden ser de caire econòmic i/o relatives a l'horari laboral.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Pla de Formació.

Cada 3 anys l'empresa elaborarà les línies bàsiques del Pla de Formació, en la planificació del Pla anual s'especificarà quins cursos seran de caràcter obligatori i quins opcionals i com a criteri es prioritzarà els cursos col·lectius. Informant durant el procés d'elaboració del mateix al Comitè d'empresa. Recollint les seves observacions corresponents.

Criteris per a l'assignació dels recursos, d'aquells cursos susceptibles de ser bonificats:

1. Com a criteri general i dins l'assignació pressupostària anual en formació, es farà per categories, la quantitat serà equivalent a l'aportació que es fa a la cotització de la Seguretat Social, en concepte de formació.
2. Qualsevol situació en la concreció anual del pla de formació que no respecti aquests percentatges serà justificada i consensuada per la direcció i el comitè.
3. Aquests percentatges de l'apartat 1, es revisaran anualment, entre els mesos d'abril i maig.

Els cursos d'especialització seran els definits pel pla de formació de l'empresa per a cada curs, i s'elaboraran amb la participació dels treballadors.

Quan l'empresa organitzi els cursos, es tindrà en compte l'organització de la feina per torns, de manera que si l'oferta de formació només abraça un torn, el curs següent comprendrà l'altre, garantint així la rotativitat.

Una vegada que estigui elaborat, es posarà en coneixement de tots els treballadors, informant amb suficient antelació als mateixos de la possibilitat de participar en els cursos formatius que s'estableixin per temporada i en les àrees corresponents.

Amb els treballadors peticionaris de formació, i els criteris establerts al Pla de Formació, s'establirà i es farà públic, el llistat de persones assignades a la realització del curs, establint-se titulars i suplents. L'organització dels cursos de formació es farà sense discriminació, amb el criteri d'igualtat d'oportunitats.

L'empresa informarà al Comitè d'empresa dels resultats del procés de petició de formació pels treballadors, i de la composició dels llistats de persones que en qualitat de titulars o suplents, abans de fer públic el resultat del mateix, i a petició del mateix informarà dels elements concrets que puguin determinar l'acceptació o exclusió d'un candidat, i prendrà en consideració les aportacions que el Comitè d'empresa pugui fer.

L'empresa facilitarà els mitjans necessaris perquè els treballadors puguin seguir els cursos del pla.

L'empresa es farà càrrec de totes les despeses que, siguin inherents al càrrec desenvolupat dins del lloc de treball i tinguin caràcter obligatori, com és l'actual renovació de la llicència de socorrisme.

1. El pagament del 100% d'aquestes de les despeses del paràgraf anterior, comportarà per part del treballador la dedicació exclusiva a la Fundació Claror, independentment de la seva jornada laboral.
2. Aquest fet implica que qualsevol treballador que realitzi la mateixa tasca en un altre empresa té l'obligació de comunicar-ho. En aquest cas el pagament de les despeses per part de Claror serà proporcional al nombre de llocs de treball que tingui el treballador (50% si són 2, 33% si són 3, etc.).

A) Plans de Formació continua (organitzats per l'empresa i/o altres organitzacions).

1. De caire obligatori.

Quan tinguin caràcter obligatori, no tindran cap cost pels treballadors i si s'efectuen fora d'horari laboral, les hores corresponents es compensaran.

2. De caire optatiu.

No tindran cap cost pels treballadors si s'efectuen dins l'horari laboral.

Divendres, 21 de novembre de 2014

3. Organitzats per l'empresa.

Tant si són en els seus locals com si són fora, seran finançats al 100%. Els cursos finançats, en tot o en part per l'empresa restaran subjectes als criteris d'assignació de recursos bonificables.

B) Formació individual.

El criteri pel que fa als cursos que no estiguin contemplats en els Plans de Formació i que no es puguin integrar dins dels PIF (Pla d'informació individual) i el desenvolupament dels quals es demanin a iniciativa exclusiva del treballador i que tinguin un cost econòmic, serà el següent.

L'empresa i el treballador signaran un acord al respecte a cada curs que contempli.

- L'ajuda econòmica feta per l'empresa i forma de pagament.
- Els aspectes relatius als horaris.
- El compromís de permanència del treballador a l'empresa durant un temps en funció a l'ajut prestat i les condicions de rescissió (com a màxim 2 anys). Aquest apartat s'aplicarà o no, en funció del seu cost del curs.
- Inferiors a 500 EUR queden exempts.
- Entre 500 i 1.000 EUR ½ any.
- Entre 1.000 i 1.500 EUR 1 any.
- Entre 1.500 i 2.000 EUR 1 any ½.
- Superiors a 2.000 EUR 2 anys.
- Les peticions es faran amb la màxima antelació possible.
- La dotació econòmica no restarà del Pla de formació general.

En cas de rescissió voluntària del contracte, abans del termini de la data del compromís de permanència, el treballador haurà de retornar la part proporcional de l'ajuda econòmica finançada per l'empresa.

Article 16. Convenis de cooperació educativa.

La Fundació Claror signarà convenis de cooperació acadèmica per a la realització de pràctiques de treball en el marc dels Programes de Cooperació Educativa recollits en el Real Decret 1845/1994 de 9 de setembre. Els objectius generals d'aquests programes de cooperació educativa persegueixen.

- Aconseguir una formació integral de l'alumne a través d'un programa educatiu paral·lel, que combini la teoria amb la pràctica.
- Donar l'oportunitat a l'estudiant de combinar els seus coneixements teòrics amb els pràctics i d'incorporar-se al món professional, amb un mínim d'experiència.

A més d'aquests objectius generals en què la Fundació Claror coincideix plenament, n'hi ha d'altres més específics de la institució entre els que cal destacar.

- Contribuir a la formació pràctica d'alumnes d'àmbits professionals inclosos en el conjunt de tasques i activitats de la Fundació Claror.
- Incorporar als diferents centres i àrees centrals de la Fundació Claror, estudiants en període de formació, que puguin aportar valors complementaris en el desenvolupament de les seves activitats mitjançant la realització de les seves pràctiques.
- Establir un contacte directe amb futurs professionals en formació, en àmbits laborals, que configurin una part de les futures necessitats de Recursos Humans de la Fundació Claror.

Divendres, 21 de novembre de 2014

La Fundació Claror podria signar convenis de col·laboració educativa amb aquelles entitats docents que tinguin alumnes en àmbits professionals relacionats amb les seves activitats laborals i que incloguin aquests convenis dins del marc del programa curricular dels seus alumnes.

Els convenis de col·laboració determinaran les condicions d'incorporació de la persona en pràctiques, horaris, durada de les pràctiques, possibles ajudes econòmiques, tutories, etc.

Els treballadors en pràctiques portaran la roba de treball que permeti la seva identificació com a personal de la Fundació Claror en el seu àmbit de treball.

Els alumnes en pràctiques sempre estaran tutelats i supervisats per algun treballador i mai podran ocupar un lloc de treball.

Article 17. Creació de llocs de treball. Assignació de vacants en els diferents torns. Ampliació horària de contractes a temps parcial.

1. Ampliació horària de contractes a temps parcial.

Amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, de manera que el treballador pugui demanar sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complert en un treball a temps parcial o a l'inrevés, o per a l'increment de la jornada dels treballadors a temps parcial. L'empresa informarà els treballadors i al Comitè d'empresa de les convocatòries de nous llocs de treball dels seus centres, o de l'existència de vacants en els diferents torns, per tal que puguin optar a les places ofertades.

A les convocatòries es farà la descripció del lloc a cobrir, amb la categoria, horaris, i els requeriments obligatoris i recomanables que ha d'acomplir el candidat i de la categoria laboral que se li assigna.

Al fer la corresponent selecció, l'empresa tindrà en compte de forma preferent els treballadors actuals que compleixin totes les condicions sempre i que la seva selecció no generi, a criteris de l'empresa, problemes importants en el funcionament del centre on treballa actualment.

Al fer la corresponent selecció, l'empresa tindrà en compte de forma preferent els treballadors actuals que desenvolupin funcions de la mateixa categoria en un altre horari i que necessitin el canvi d'horari per motius de conciliació de la vida laboral i familiar o per la realització d'estudis per a la obtenció de un títol acadèmic o professional. En segona instància es donarà als treballadors de la mateixa categoria en un altre horari. L'horari que quedi lliure com a conseqüència de no existir candidats o com a conseqüència de la mobilitat horària d'aquests s'oferirà als treballadors a temps parcial.

La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresa al treballador de manera motivada i per escrit.

Títol tercer. Prevenció de riscos laborals i vigilància en la salut.

Article 18. Disposicions generals.

L'àmbit d'aplicació serà per a tots els treballadors/es de l'empresa sigui quin sigui la seva modalitat de contracte.

1. Drets en la seguretat i salut laboral.

a) Dret a la protecció.

El/la treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

L'empresa està obligada a promoure, formular i posar en aplicació una adequada política de prevenció de riscos laborals als seus Centres de Treball, així com a facilitar la participació dels treballadors en la mateixa i a garantir una formació pràctica i adequada en aquestes matèries als treballadors que contracta, o quan canviïn de llocs de treball o hagin d'aplicar noves tècniques o utilitzar equips o materials que puguin ocasionar riscos per al propi treballador o per als seus companys o tercers.

La Fundació complirà les disposicions vigents en la matèria, de conformitat amb allò que s'ha previngut en la legislació sobre Seguretat i Salut Laboral, en els Articles 19 i 64 de l'Estatut dels treballadors i la resta de legislació vigent.

Divendres, 21 de novembre de 2014

b) Dret de participació i informació dels treballadors.

Els treballadors tenen dret a participar en la Fundació en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball, participació aquesta que es canalitzarà a través dels seus representants, en els termes que preveu el Capítol V de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals. Els delegats de prevenció seran designats pels representants dels treballadors. El procediment d'informació als delegats de prevenció sobre les matèries relacionades amb la seguretat i salut serà per escrit o en un altre suport.

c) Dret a les mesures de protecció personal.

Cal utilitzar Equips de Protecció Individual quan els riscos no es puguin eliminar o no es pugi limitar suficientment per mitjans tècnics de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització del treball. L'empresari proporcionarà als treballadors els equips de protecció individual adequats per a l'exercici de les seves funcions i vetllarà pel seu ús efectiu. Mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut es canalitzarà la participació en l'adequada elecció dels Equips de Protecció Individual pel treball. Aquesta elecció quedarà supeditada a la prescripció que es faci a l'avaluació de riscos.

2. Responsabilitat en la seguretat i salut laboral.

La responsabilitat per les condicions de salut i seguretat en el treball correspondrà en els termes que estableix la legislació vigent i normes internes als directors i als caps; fent-se extensius aquests principis a les persones pertanyents a contractes i subcontractes per elles administrades en els termes que estableix el RD.171- 2004 de desenvolupament de l'art. 24 de la LPRL. No obstant això, el treballador està obligat a seguir els ensenyaments i a realitzar les pràctiques que se celebrin dins la jornada de treball en matèria de seguretat i salut en el treball essent també responsabilitat seva l'aplicació de les mateixes.

L'empresa posarà tots els mitjans perquè tothom conegui i compleixi les tasques que tingui assignades en cas d'emergència.

L'empresa podrà sol·licitar l'assistència dels treballadors que siguin necessaris per realitzar els simulacres d'emergències. Quan els simulacres es realitzin fora de l'horari habitual del treballador cada hora o fracció realitzada equivaldrà a una hora realitzada en festiu, en cas de realitzar-se en festiu equivaldrà a 2 hores de treball efectiu. Els treballadors podran escollir entre compensar o cobrar les hores realitzades.

3. Definicions en matèria de seguretat i salut laboral.

Les diferents definicions en matèria de seguretat i salut laboral restaran supeditades al contingut de l'article 4 de la LPRL o la legislació vigent en cada moment.

Article 19. Servei de Prevenció.

1) El Servei de Prevenció es regirà pel que estableix a l'efecte en la legislació vigent, i comptarà amb els mitjans adequats a les característiques de l'empresa, havent de destacar-se per la seva independència de criteris i feina assessora.

2) La constitució o concertació del Servei de Prevenció haurà de ser informada prèviament, en els termes que determina la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el Reglament dels Serveis de Prevenció o norma la promulgació del qual substituïu a aquestes, mitjançant un informe escrit a la representació dels treballadors en el CSS. De conformitat amb la llei, els representants dels treballadors hauran de ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a la adopció de la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliè. S'han de debatre i promoure el màxim de consens en el CSSI.

- Els criteris per a la selecció de l'entitat amb la que es vulgui concretar l'activitat preventiva.
- Les característiques tècniques del concert.

3) L'empresa vetllarà perquè, dins el primer trimestre de l'any, el Servei de Prevenció presenti la Memòria de l'any anterior.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Article 20. Avaluació de riscos.

1) L'avaluació de Riscos i la seva revisió periòdica la durà a terme el Servei de Prevenció, i podrà ser millorada de manera consensuada i motivada amb la representació dels treballadors en el CSS. L'empresari consultarà els representants dels treballadors sobre els procediments d'avaluació a utilitzar als centres de treball. Es durà a terme la nova avaluació de riscos, sempre que es doni alguna de les següents circumstàncies: elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, introducció de noves tecnologies o la modificació al condicionament dels llocs de treball, canvis a les condicions de treball, incorporació de treballadors que per les seves característiques personals conegudes el facin especialment sensible a les condicions del lloc. Tanmateix es tindrà en compte les assenyalades als Articles 16 de la LPRL i 3 RSP, o norma que les substituï.

Sense perjudici d'allò establert a l'anterior apartat, s'haurà de revisar igualment l'avaluació inicial amb la periodicitat que s'acordi entre l'empresa i els representants dels treballadors, tenint en compte, en particular, el deteriorament pel transcurs del temps i dels elements que integren els processos productius i quan s'hagin detectat danys a la salut dels treballadors o s'hagin detectat mitjançant la vigilància en la salut.

2) La proposta d'accions que hagin de corregir els riscos existents, aniran dirigides a eliminar-los. Els principis i aspectes generals assenyalats hauran de tenir fidel reflex en la dotació dels recursos, mitjans i persones responsables, que permetrà la materialització de les mesures correctores prescrites en l'avaluació de riscos.

3) Es procurarà comparar entre diversos criteris, aplicant sempre el més favorable des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Article 21. Mesures d'emergència.

L'empresa tenint en compte les necessitats de cada centre prendrà les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació tant dels treballadors com dels usuaris. Per això l'empresa designarà el personal que constituirà els equips d'emergència i posarà en pràctica aquestes mesures. La representació dels treballadors participarà en aquest procés al CSSI on es promourà el màxim de consens possible.

L'empresa informarà, formarà i proporcionarà el material necessari perquè el personal dels equips d'emergència pugui realitzar les tasques assignades.

Aquesta formació serà costejada per l'empresa i és farà en hores de treball preferentment, en cas de no ser possible, el temps de formació comptarà com a efectivament treballat.

Article 22. Vigilància en la salut dels treballadors.

a) Abast i funcionament dels exàmens de salut.

Els treballadors de la Fundació Claror tindran dret a una revisió mèdica preventiva, prèvia acceptació, de manera formal, de l'interessat. Aquesta revisió serà obligatòria pels casos que la llei indiqui.

Els treballadors, prèviament a la vigilància de la salut, han de ser informats per escrit dels objectius i el contingut d'aquesta.

Per tal de no interferir en el bon funcionament dels centres les revisions mèdiques es realitzaran fora de l'horari laboral i en torns de matí i tarda, excepte els treballadors amb jornada partida, i incompatibilitat justificada que, en aquest cas, el director del centre decidirà, seguint el criteri abans esmentat, quin torn serà el més adequat.

Aquells treballadors que ho sol·licitin se'ls compensarà les hores corresponents, doncs l'examen de salut es considera a tots els efectes temps efectivament treballat i les despeses no aniran mai a càrrec del treballador.

A l'avaluació de riscos dels llocs de treball s'establiran els factors de risc, i les corresponents revisions mèdiques. El tipus de seguiment i la freqüència del cycle de controls són especificacions que es determinen segons la tipificació, combinant aquests factors amb d'altres, a criteri mèdic. l'edat i la sensibilitat individual del treballador per exemple. A tots els treballadors de nova incorporació tindran dret d'efectuar la vigilància la salut dintre del primer any d'estada a l'empresa a fi i efecte que patologies de base i sensibilitats individuals siguin conegudes des del primer any. Així mateix, aquells treballadors que, fruit d'una baixa perllongada, no haguessin pogut fer la revisió mèdica dins del seu cycle, tindran dret de fer-la dins l'any natural des de la seva reincorporació efectiva.

Divendres, 21 de novembre de 2014

L'avaluació inicial de riscos determinarà exhaustivament els nivells de tipificació tenint en compte els riscos del lloc de treball i les característiques de cada treballador. Als treballadors a qui els corresponguin revisions més enllà de l'any natural se'ls podrà incloure proves específiques atesos a la seva situació de base (veure annex IV).

b) Dret a la intimitat dels treballadors sobre la seva salut.

Es preservarà la confidencialitat de les dades de salut i els resultats dels reconeixements a nivell individual. Tal com es preveu en la llei, l'accés a la informació mèdica es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors. No obstant això, el CSS serà informat de les conclusions que se'n derivin dels reconeixements duts a terme en relació amb l'aptitud del treballador per al desenvolupament dins del seu lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció. Tot resultat epidemiològic (col·lectiu) serà considerat (sempre que sigui possible) seguint criteris de seccions, categories professionals, àrees, sexe, edat, etc. Els resultats de la vigilància de la salut realitzada pels serveis de prevenció, per la Mútua d'accidents de treball i malalties professionals o altres serveis mèdics de l'empresa, no podran ser utilitzats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

c) Actuacions.

En casos en els quals es detecti conductes d'addicció (sempre que pugui derivar riscos a tercers i sense perjudici del que disposa el règim disciplinari) es garantirà la reserva del lloc de treball, fins a la rehabilitació, que acreditarà amb informe facultatiu, independentment de la seva antiguitat a l'empresa.

Tot accident laboral, malaltia professional o dany a la salut del treballador a causa del treball, obligarà de forma prioritària a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per evitar la repetició del dany. Si a un treballador se li detecta alguna afecció causada pels riscos del seu lloc de treball, se li podrà fer un seguiment mèdic per comprovar que les mesures correctores en el lloc de treball són les adequades.

Quan, com a resultat de l'examen de salut en relació a l'aptitud del treballador per a l'execució de les tasques corresponents al lloc de treball, el treballador sigui informat com no apte per al seu treball habitual, es prioritzarà la intervenció sobre les condicions de treball, i si no és possible es valorarà el canvi de lloc de treball respectant les regles i criteris de mobilitat funcional.

Article 23. Proteccions especials.

Es garantirà de manera específica la protecció en matèria de prevenció de riscos, d'acord amb els Articles 25 a 27 de la LPRL o normativa que la desenvolupi vigent en cada moment.

- Dels treballadors que, per llurs pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.

- Treballadores en situació d'embaràs o part recent. Cal tenir present que condicions de treball considerades acceptables, poden no ser-ho durant l'embaràs i/o lactància. Qualsevol treballadora embarassada que comuniqui el seu estat a l'empresa, d'acord amb les legislacions vigents tindrà dret a una protecció especial. Davant la notificació, quan les situacions d'embaràs no hagin estat tingudes en compte en l'avaluació Inicial de Riscos es procedirà a la revisió de la dita avaluació. La treballadora no té obligació de comunicar el seu estat.

Tot i així quant l'empresa en tingui constància, procedirà igualment a la revisió de l'avaluació. S'incrementarà l'obligació empresarial d'informació sobre els possibles riscos a les treballadores per embaràs. A tal efecte, s'identificaran els llocs de treball que poden provocar riscos per l'embaràs i s'establiran possibles mesures preventives. Si els riscos no han estat eliminats, s'haurà d'adaptar el lloc de treball (torns, temps, ritmes, etc.). Si això no és possible, perquè el risc persisteix, és necessari canviar la treballadora del lloc de treball.

L'empresari, prèvia consulta als representants dels treballadors determinarà la relació de llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. Si tampoc és possible canviar de lloc de treball, s'aplicarà la normativa de contingència de risc durant l'embaràs. (Llei de conciliació de la vida familiar i laboral L39/1999 de 5 de novembre (BOE 6 de novembre 99).

- Joves menors de 18 anys.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Article 24. Delegats de prevenció.

Al Capítol 5 de la Llei PRL 31/95 de 8 de novembre, es regulen els drets de consulta i participació dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball, establint-se un mecanisme de designació dels delegats de prevenció. És a través d'ells que es canalitza gran part d'aquesta participació dels treballadors en temes de seguretat i salut.

Designació.

Els membres del comitè d'empresa designaran els delegats de prevenció dels diferents centres. Cada centre disposarà de tres delegats de prevenció els quals seran escollits entre els delegats de personal o bé entre els membres de la plantilla de treballadors. El nombre de delegats de prevenció que no formin part del comitè d'empresa no podrà ser superior a tres.

Atribucions.

- Tots els Delegats de Prevenció tindran les mateixes competències i facultats marcades per l'article 36 L 31/95, LPRL a excepció de les hores disponibles per cada membre.
- A tots els delegats de Prevenció en condició de representants dels treballadors els serà aplicable el previst a l'article 37 de llei 31/95.
- Cada Delegat de prevenció que pertanyi al Comitè de Seguretat i Salut i no sigui delegat de personal, disposarà de 5 hores mensuals acumulables anualment, per realitzar les tasques de prevenció corresponents. Prèvia comunicació a l'empresa, els membres del Comitè podran cedir, a càrrec del seu crèdit, fins a un màxim de 55 hores anuals, per al desenvolupament de les seves tasques.

Formació.

L'empresa proporcionarà els mitjans i la formació necessària en matèria de preventiva, com per exemple: curs bàsic salut laboral, mútues, medi ambient, riscos específics i altres, que resultin necessaris per al desenvolupament de les seves funcions a tots els Delegats de Prevenció. Els delegats podran realitzar la formació mitjançant l'empresa, els serveis de prevenció, les organitzacions sindicals, les escoles i universitats, així com qualsevol entitat amb capacitat reconeguda per impartir cursos de seguretat i salut segons la seva elecció.

Article 25. Comitè de Seguretat i Salut.

El CSS és un òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica dels temes que estiguin relacionats amb la seguretat i la salut laboral com també en la protecció de la salut de tots els treballadors del centre.

- Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut (format com a mínim per tres delegats de prevenció) en tots els centres de treball de la Fundació Claror, amb 50 o més treballadors.
- El CSS serà convocat pel President de forma ordinària amb una periodicitat mínima trimestral. A aquestes reunions hi podran assistir, a més a més de les parts que el componen, dos membres més amb veu però sense vot, un per la representació legal dels treballadors i un altre per la Direcció, sense disminució del que recull l'article 38 LPRL.
- El CSS de cada centre serà l'encarregat de redactar i aprovar per majoria els reglaments d'àmbit intern de seguretat i salut aplicables a cada centre.

Article 26. Comitè de Seguretat i Salut Intercentres.

Es crearà un Comitè Intercentres format per un delegat de prevenció de cada centre i un nombre equivalent de persones designades per l'empresa. Aquest comitè vetllarà per l'harmonia dels diferents reglaments i es dotarà de les seves pròpies normes de funcionament i reglament intern, aprovats per majoria simple.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Títol quart. Participació en la gestió i drets sindicals.

Article 27. Participació en la gestió.

D'acord amb els estatuts de la Fundació, els treballadors estaran representats en el Patronat de la Fundació a través de la persona que ells mateixos designin. Aquesta participació en el màxim organisme de gestió es farà d'acord amb els Estatuts de la Fundació.

Article 28. Drets sindicals.

Per a la defensa específica dels seus interessos, els treballadors gaudiran plenament dels drets de reunió, d'informació, de vaga, de sindicació i de representació que els són reconeguts per llei. Per tal que l'exercici d'aquests drets sigui compatible amb el desenvolupament normal del servei que es presta als socis i usuaris, s'estableixen les normes següents.

a) Les reunions que hagin de tenir lloc als locals de l'empresa hauran d'ésser comunicades a la direcció i hauran d'ésser compatibles amb el desenvolupament normal de la feina a les centres.

b) Les peticions o les reclamacions relacionades amb qüestions laborals es transmetran mitjançant dels delegats del Comitè d'empresa o delegats sindicals i les relacionades amb la prevenció de riscos laborals també pels delegats de prevenció. La direcció de l'entitat haurà de tenir una reunió trimestral obligatòria, amb el Comitè d'empresa. Els assumptes tractats i les conclusions a les quals hagin arribat en aquesta reunió hauran de constar en acta. A més de la reunió trimestral esmentada, es faran les que es considerin oportunes i convoqui, de manera motivada, qualsevol de les parts.

El crèdit d'hores sindicals, legalment establert, es podrà computar anualment per a cada membre del Comitè.

c) Informació de la gestió. Després de cada exercici econòmic l'empresa explicarà al Comitè el contingut de l'auditoria anual i de l'informe de gestió facilitant informació escrita i/o oral. L'auditoria podrà ésser consultada per qualsevol membre del Comitè.

Títol cinquè. Condicions laborals.

Article 29. Remuneracions econòmiques.

Les remuneracions mensuals per a tot el personal, i que figuren en les taules annexes, són aquestes.

a) Sou base.

El que figura segons les taules annexes per a cada categoria. S'actualitzarà, cada any, segons el valor de l'IPC català.

b) Pagues extraordinàries.

S'abonaran tres pagues extraordinàries anuals els mesos de juny, desembre i març sobre els conceptes de sou base i tots aquells complementos que no depenguin de productivitats i/o dietes.

c) Plus de festius.

S'abonarà l'equivalent al 65% sobre els conceptes de sou base per cada diumenge o dia festiu oficial treballat efectivament. Igualment, als treballadors que realitzin la seva feina en aquests dies, se'ls abonarà aquest equivalent en les 3 pagues extraordinàries descrites a l'apartat b).

d) Plus de nocturnitat.

S'abonarà l'equivalent al 45% sobre els conceptes de sou base per dia treballat efectivament en horari nocturn. Als treballadors que realitzin la seva feina en aquests horaris, se'ls abonarà també aquest equivalent en les 3 pagues extraordinàries descrites a l'apartat b).

Divendres, 21 de novembre de 2014

e) Hores extraordinàries.

Només es faran les que siguin de necessitat ineludible per a garantir la continuïtat del servei. El valor de les hores extraordinàries tindrà una relació directa amb el cost de l'hora normal de les diferents categories.

La fórmula pel càlcul del valor de l'hora normal és.

Valor hora normal = Preu salari base segons taules actualitzades el març x 15 pagues / Total d'hores anuals vigents el mes de març.

Segons el tipus d'hora extra la valoració serà.

- Tipus A (de dilluns a dissabtes de 06.00 a 22.00 hores). Un 11% per damunt de l'hora normal. Corresponent al coeficient més baix de cada bloc de nivells. (1.0 - 2.0 - 3.0 - 4.0).

- Tipus B (de 22.00 a 06.00 hores). Un 17% per damunt de l'hora normal. Corresponent al coeficient més baix de cada bloc de nivells. (1.0 - 2.0 - 3.0 - 4.0).

- Tipus C (diumenges i festius). Un 40% per damunt de l'hora normal. Corresponent al coeficient més baix de cada bloc de nivells. (1.0 - 2.0 - 3.0 - 4.0).

En les hores extraordinàries fetes amb motiu d'una substitució o d'imprevistos, el treballador podrà optar per la retribució o per la compensació per dies de festa sempre que, la seva realització sigui compatible amb l'organització de la feina.

f) Pagues extres de fidelitat.

L'empresa pagarà als treballadors l'import d'una paga extraordinària equivalent a mensualitat quan faci 25 anys d'antiguitat a l'empresa. Als 35 anys d'antiguitat a l'empresa, es pagarà l'import equivalent al doble d'una mensualitat.

El cobrament de les quantitats mensuals serà per transferència bancària, per la qual cosa cada treballador haurà de facilitar les dades relatives a l'entitat on vol que li efectuin la transferència.

g) Ajut escolar.

Amb el cens i edat a data 30 d'agost. Pagar una quantitat anual per fill menor de quinze anys, al mes de setembre.

Aquest ajut s'ajustarà en funció del percentatge de jornada en tres trams.

Fins al 25% de la jornada	37,56 EUR
Del 25% al 50% de la jornada	75,13 EUR
Del 50% al 100% de la jornada	150,25 EUR

En el cas que els dos pares d'un nen/a siguin treballadors de la Fundació Claror, aquest ajut només es donarà a 1 persona de la parella.

Article 30. Complement personal relatiu a l'antiga paga d'octubre.

Els treballadors que tenien reconegut el dret a percebre l'antigament anomenada paga d'octubre amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni, se'ls reconeixerà aquesta condició pactada com un complement personal no actualitzable ni absorbible ni compensable.

L'import d'aquest complement es distribuirà en les dotze mensualitats.

En el cas que un treballador voluntàriament minori la seva jornada, aquest complement personal es veurà reduït en la mateixa proporció i en els casos que sigui d'acord en els suposats legals, la reducció serà pel període de la minoració.

Article 31. Plusos especials.

Quan la direcció consideri que és adient i/o necessari complementar el salari que un treballador determinat té fixat per les taules salarials d'aquest conveni, podrà incorporar al mateix un plus que podrà tenir en compta diferents aspectes.

Divendres, 21 de novembre de 2014

En principi, els plusos inclosos per aquest criteri i aspectes que contemplem són els següents.

Plus Activitat.

Es valora.

- La capacitat i/o necessitat d'amollar-se a ritmes de feina molt diversos.
- La necessitat i freqüència d'incrementar o variar els seus horaris laborals sense percepcions directes.
- El ritme personal en el treball.

Plus Responsabilitat.

Es valora.

- Les persones que directa o indirectament depenen del treballador.
- Els béns tutelats i la possibilitat directa d'acció en els mateixos.
- El control que es necessita per realitzar la feina.
- La discreció.
- La importància del coneixements explícits de les centres de l'entitat que ha de tenir pel desenvolupament del seu treball.

Plus Titulació.

Es valora.

- La formació explícita necessària per al lloc de treball.
- La formació general que amplia les seves capacitacions en relació amb la feina, els llocs de treball i la empresa en general, útil pel present i futur.
- La capacitat de progressió formativa.

Article 32. Disciplines especials (particularitats).

El professor de disciplina especialitzada és un tècnic amb uns coneixements sòlids i titulació específica respecte d'una activitat concreta. Treballa amb un alt grau d'autonomia, respectant en tot moment els paràmetres generals de programació i de l'ideari de la Fundació Claror. El seu lligam a l'organització es fa mitjançant la direcció tècnica o de la persona que aquesta delegui, per a aquesta comesa concreta.

Formen part de les responsabilitats del professor de disciplina especialitzada i estan incloses a al seva remuneració.

- La participació activa en la preparació i el desenvolupament del festival de cloenda de curs i en les activitats de difusió i de coneixement de la seva activitat.
- Proposar a l'entitat un substitut en cas d'absència justificada.
- Assistir a les competicions organitzades pel CEEB, federacions o altres entitats quan cal la seva presència.

I) Retribucions bàsiques.

- Nivell salarial 4, amb complement de responsabilitat.
- El mòdul de referència d'una classe a la setmana serà de 36 hores per curs en les activitats de 9 mesos i de 40 hores, en les activitats de 10 mesos.

Divendres, 21 de novembre de 2014

- Cada mòdul horari es multiplicarà per factor 1.20 per tal d'equiparar la seva responsabilitat amb la d'un coordinador d'àmbit. Dit d'una altra manera per retribuir les tasques de programació, preparació, avaluació i relació inherents a la seva activitat.

- El complement de responsabilitat es pagarà en funció d'un barem esglaonat en funció de les hores setmanals de treball. Aquest barem és el següent.

- Jornada setmanal menor de 5 hores. 28,24 EUR/mes. (Incloent la part proporcional de les pagues extres).

- Jornada setmanal entre 5 i 10 hores. 56,50 EUR/mes. (Incloent la part proporcional de les pagues extres).

- Jornada setmanal entre 10 i 15 hores. 84,74 EUR/mes. (Incloent la part proporcional de les pagues extres).

- Jornada superior a 15 hores setmanals. 113 EUR/mes. (Incloent la part proporcional de les pagues extres).

Aquestes retribucions seran fixes i es pagaran en les mateixes condicions que a la resta dels treballadors.

- El pagament del sou es farà a les mateixes mensualitats que la durada de l'activitat, per la qual cosa a cada mes, se li aplicarà la part proporcional de les 3 pagues fixes.

El concepte de productivitat es contemplarà en un sistema alternatiu respecte els treballadors d'altres àrees, basat en aplicar un incentiu per alumne i classe, a partir de cobrir un mínim (15 alumnes) per alumne i hora de classe serà de 2,15 EUR/mes. Aquest incentiu està lògicament lligat a l'absentisme.

Altres aspectes relacionats amb el plus de productivitat.

- Quan per raons pedagògiques o per limitacions d'espai de la sala, les inscripcions són limitades fins a un màxim de 20 o 22 persones, el plus es començarà a comptar a partir de l'alumne 12è per comptes del 15è.

- S'estableix, en tot cas, un límit màxim de modulació de 27 alumnes als efectes de cobrar aquest plus.

- El plus s'abonarà en funció de les classes efectives fetes, o sigui, no s'abonarà en aquelles que no es facin.

- Sí s'abonarà en el cas d'accident laboral produït als centres durant l'activitat concreta i dins de l'horari laboral, sempre i quan l'accident no hagi estat per negligència del professor.

- Igualment el plus s'abonarà en cas de malaltia professional quan la jornada superi el 50% del còmput anual de jornada o en el cas en què, amb un percentatge inferior, el treballador tingui reconegut expressament aquest dret a totes les empreses en les quals desenvolupi la seva activitat professional. En malalties de llarga durada (superiors a un mes), l'empresa abonarà el 50% del plus amb un màxim de 3 mensualitats. Aquest màxim tindrà caràcter trienal, o sigui, durant 3 anys el màxim que abonarà l'empresa en aquest cas, serà de 3 mesos.

- El pagament d'aquest plus es farà mensualment, com a pagament a compte sobre el resultat final del conjunt de l'activitat i de la durada total del curs. Cas de produir-se derivacions negatives durant un o més mesos, aquestes seran descomptades de la nòmina del mes següent que s'hagin produït.

II) Suspensió de classes.

La direcció de l'empresa té la facultat de suspendre les classes que no reuneixin un mínim de 8 alumnes. La reducció comportarà automàticament la corresponent reducció de jornada i de retribucions.

Les activitats de nova creació que no reuneixin el mínim d'alumnes abans esmentat es regiran pel criteri següent.

- Si la direcció decideix tirar endavant l'activitat, ho farà durant tot el curs garantint el pagament com si la classe tingués 15 alumnes. Si aquesta mitjana se superés, a final d'any s'abonaria la part corresponent al plus de productivitat.

- En el cas d'activitats amb un mínim d'un curs de funcionament que no arribés al mínim de 8 alumnes, l'activitat es mantindrà durant un any, sempre que hi hagi algun inscrit. En aquest cas es mantindrà el criteri de tot el curs. El pagament serà d'acord amb la fórmula general, o sigui, del la mitjana d'alumnes de totes les classes que fa un professor.

Divendres, 21 de novembre de 2014

III) Dietes de competició.

Durant la vigència del conveni l'import de les dietes serà de 27'18 EUR per al Barcelonès i Baix Llobregat i de 40'77 EUR per a la resta de llocs.

Article 33. Monitors d'Escoles Esportives (particularitats).

Nivell Salarial. 2.

Conceptes salarials fixos.

Salari base i a compte del conveni en funció de les taules establertes per a la categoria.

El càlcul de la jornada el trobem afegint a la jornada real, un 10% en concepte de preparació.

Competició. Per als entrenadors, els equips dels quals participen en competicions organitzades per organismes oficials. CEEB o federacions. Els partits amistosos no compten.

1. Entre 20 i 24 partits per temporada = 22,32 EUR mensuals x mesos de competició.

2. Entre 25 i 28 partits per temporada = 27,91 EUR mensuals x mesos de competició.

3. Més de 28 partits = 31,25 EUR mensuals x mesos de competició.

Aplicació. Es cobrarà el mòdul bàsic (1) del complement de competició entre els mesos de setembre a juny, tots dos inclosos. A la nòmina del mes de juny es regularitzarà, si s'escau, per la via d'endarreriments en aquells casos que hagin jugat més de 24 partits.

Aquests complements es cobraran en funció de l'activitat realment feta. En el cas d'accident laboral, no es descomptarà. En el cas de malaltia de llarga durada no representarà la modificació en l'aplicació del mòdul establert inicialment.

Dietes per als entrenadors que tinguin partits a més de 100km. Els entrenadors que s'hagin de desplaçar a localitats que impliquin un recorregut superior a 100km (anada i tornada) cobraran les dietes següents.

15,03 EUR si el recorregut està entre 100 i 200km.

21,04 EUR si el recorregut està entre 201 i 300km.

27,05 EUR si el recorregut és superior a 300km.

Article 34. Regulació de les activitats de lleure.

Les activitats de lleure de la Fundació Claror es desenvolupen en períodes determinats. estiu, Nadal i Setmana Santa.

Aquestes activitats per la seva naturalesa tenen caràcter temporal i una interrelació molt forta entre demanda i oferta.

L'organització dels recursos humans ha de tenir present les peculiaritats específiques d'aquest tipus d'activitat per tal que l'aplicació del conveni d'empresa pugui ser un instrument positiu per emmarcar la relació laboral d'aquests treballadors.

Sota aquestes premisses, en l'aplicació del conveni es tindran presents les peculiaritats següents.

1) Mòdul horari de contractació. En el cas de l'esplai aquest mòdul serà de 25 hores/setmana i en el del Campus de 37,5 hores/setmana.

2) Plus de Pàrquing. Als monitors (tant de l'esplai com del Campus) que facin aquest servei d'1 hora diària se'ls abonarà un plus de 6,79 EUR per dia efectivament treballat.

3) Plus de responsabilitat. Serà de 5,45 EUR per dia treballat i el cobraran els monitors que actuïn com a dinamitzadors d'una franja d'edat coordinant a la resta de monitors, vetllant per el bon desenvolupament de l'activitat i l'acompliment de la programació establerta. Així com els monitors de Campus Verd durant els dies que estiguin duent a terme l'activitat fora de la centre amb l'objectiu de compensar el dia efectivament treballat.

Divendres, 21 de novembre de 2014

4) Plus de menjador. Als monitors de l'esplai que cobreixin l'horari de menjador se'ls abonarà un plus de 6,79 EUR per dia efectivament treballat a més del dinar.

5) Als monitors de l'esplai que cobreixin l'horari de tarda se'ls comptarà el mòdul horari de contractació com als de Campus; és a dir, de 37,5 hores/setmana.

Article 35. Complementos personals per supressió de l'antiguitat.

Aquest conveni suprimeix la retribució econòmica per raó d'antiguitat.

Els imports econòmics corresponents als antics quinquennis acreditats pels treballadors a 1 de gener de 2014, seran reconeguts com a complement personal no absorbible ni compensable, a revisar anualment de la mateixa manera que el salari base.

La part meritada del darrer quinquenni que cada treballador pugui haver acumulat a 1 de gener de 2014 serà reconeguda i liquidada en assolir el quinquenni.

L'import a liquidar se'l aplicarà els mateixos increments salarials corresponents que s'hagin fet a data de liquidació.

Cas que un treballador minori voluntàriament la seva jornada, aquest complement personal es veurà reduït en la mateixa proporció i en els suposats legals de reducció de la jornada, durant el període de la minoració.

Article 36. Complement d'ILT.

S'estableix un complement d'IT a la malaltia comuna per a complementar el salari brut regular percebut pels treballadors que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria. Aquest complement s'aplicarà a partir del 2n dia de baixa laboral (aquest inclòs). El primer episodi de baixa de cada treballador en cada temporada (octubre-setembre), serà complementat íntegrament.

En cas d'accident de treball, intervenció quirúrgica o ingrés hospitalari s'estableix el complement d'IT des del primer dia.

Article 37. Roba de treball.

El personal que presti serveis al centre ha d'utilitzar una roba de treball adient a la tasca que duu a terme. L'empresa té la facultat d'exigir una presència digna i una vestimenta adequada a les necessitats als treballadors.

Amb aquesta finalitat, i abans d'iniciar-se el curs, l'empresa facilitarà l'equip que s'hagi acordat d'acord amb el que està establert en el present conveni (annex III). L'empresa substituirà aquelles peces de roba amb un nivell de deteriorament que no garanteixi una presència digna i adequada. Durant el mes de novembre es lliurarà una quantitat en metàl·lic als treballadors perquè complementin la resta de l'equip.

Quantitats en metàl·lic. S'estableix un criteri d'imputació directa relacionat amb el percentatge de jornada duta a l'empresa. És a dir, la quantitat en metàl·lic que es donarà en concepte de roba de treball per cent per cent de jornada en còmput anual serà de 83,10 EUR, que la cobraran els treballadors de totes les àrees.

Donat que hi ha activitats tan específiques que no poden fer servir cap de les peces de roba que hi ha en el quadre global (dansa del ventre, balls de saló...) i per tal que aquests treballadors s'ajustin al que el primer paràgraf d'aquest Article expressa, rebran en metàl·lic la quantitat de 64,90 EUR, anuals que equival a la roba de treball facilitada per l'empresa a la resta d'àrees. Aquesta quantitat es pagarà anualment a més a més de les quantitats fixes establertes.

En el cas que un treballador deixi l'empresa, haurà de tornar les peces de vestir si encara no ha passat 1 any i mig des que li van ser lliurades.

Per als treballadors que la seva jornada sigui inferior a la durada del curs escolar, i suplències, se'ls aplicarà el mateix criteri que a la resta de treballadors i se'ls facilitarà l'equip que hauran de retornar a l'entitat en acabar la seva contractació. Per aquest motiu cal disposar d'una bossa de roba per a les suplències.

Als treballadors de les activitats de lleure, l'entitat els facilitarà dues samarretes segons activitats (Esplai, Campus Olímpia i Campus Verd), i a tots aquells que no desenvolupen habitualment tasques en cap centre lliurarà dos jocs de pantalons curts. Excepte les samarretes dels monitors de Campus Olímpia que són de propietat, la resta caldrà retornar-ho a l'entitat al acabar la seva contractació.

Divendres, 21 de novembre de 2014

L'empresa complementarà la roba dels tècnics de piscina que fan classes d'aigua gim, aigua aeròbic i similars, amb una dotació de samarretes de fibra, per a l'àrea. D'aquesta manera els tècnics que fan aquestes classes i que tenen la necessitat de canviar-se de samarreta més sovint, podran disposar de més roba de recanvi. Es tractarà d'una dotació de 15-20 samarretes per a l'àrea, que es rentarà al mateix centre i romandrà a disposició de les necessitats de l'àrea.

Si en algun moment es plantegen dubtes de si s'ha d'incorporar o no una nova peça de treball d'ús obligatori, les dues parts ho analitzaran mitjançant la Comissió Paritària.

El calendari de lliurament de la roba es distribuirà d'acord amb el quadre aprovat. Els nous treballadors rebran la roba corresponent al primer any (equip complet) en el moment d'incorporar-se. A partir d'aquí seguiran el mateix cicle que la resta.

Article 38. Vacances i períodes curts de descans.

Les vacances s'estableixen en el calendari anual de cada curs tot respectant els mínims que estipula la llei. Les vacances seran, com a mínim, de 23 dies laborables. S'entén per dies laborables tots els naturals del període de gaudiment de les vacances, menys els dissabtes i diumenges i festius oficials.

L'inici de còmput de les vacances no podrà fer-se el dia de descans del treballador, ni festius ni les seves respectives vigílies.

En cas de Incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o suspensió del contracte per part, lactància natural, adopció i acolliment, tant pre-adoptiu com permanent, així com al període d'acumulació d'alletament o la incapacitat derivada del embaràs de risc que coincideixi amb el gaudiment de les vacances (extensiu als períodes curts com al període llarg), no es computarà a efectes de vacances els dies que hagi durat aquesta situació. Els dies de vacances pendents (dels períodes curts com el llarg) per aplicació d'aquest Article es realitzaran de comú acord entre l'empresa i el treballador, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

Les vacances d'estiu seran concedides, preferentment, el mes d'agost i, en segona instància, els mesos de juliol i setembre, sempre que les necessitats del servei ho permetin. Aquells treballadors que tinguin fills amb edat escolar (ensenyament obligatori) tindran preferència a l'hora de fer les seves vacances tot coincidint amb les dels seus fills.

Si calgués establir uns torns per a un mateix lloc de treball durant els mesos de juliol i agost, aquests torns seran rotatius cada any consecutiu, pels llocs de treball amb la mateixa categoria i grup. Aquesta rotació es pot veure alterada en cas de consens entre les persones afectades i sempre i que no suposi un trastorn en el funcionament de l'àrea.

La confecció del calendari de vacances es farà amb la participació del representant dels treballadors. El calendari de vacances haurà d'ésser elaborat abans de l'inici de la temporada per als treballadors i abans del dia 30 de maig de cada any. Abans d'aquesta data es podran fer canvis i posteriorment tant sols podrà ésser modificat per raons prou justificades.

Quan s'hagin de fer les vacances en més d'un període, caldrà complir la norma següent.

Que el nombre de dies feiners de vacances sigui, com a mínim, igual als dies que corresponguin als mesos de juliol i agost quan es tracti de contractes d'una durada igual o superior a un any. En els contractes d'una durada inferior, s'aplicarà el mateix criteri en la part proporcional corresponent.

Tots els treballadors de l'empresa amb un contracte per la totalitat del curs tenen dret a.

- Un període llarg, preferentment, entre els mesos de juliol a setembre ambdós inclosos amb una durada mínima de quatre setmanes, essent el criteri objectiu la durada del mes sencer.

- Al menys un període curt de, com a mínim, 3 o 4 dies laborables. per Nadal o per Setmana Santa. El període curt haurà de contemplar el gaudiment d'aquest descans del personal de cap de setmana; en aquests casos normalment, un cap de setmana.

L'organització de cada àrea establirà els torns dels períodes curts, segons llurs necessitats.

Per als monitors de piscina. Quan, per raó de la distribució del còmput anual, els correspongui un període de vacances superior, les faran per Nadal, per setmana santa o a l'època compresa entre el 24 de juny i el 30 de setembre.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Per a les altres àrees. Cada treballador podrà gaudir al llarg del curs d'un màxim de 2 dies, si li corresponen per còmput anual. Aquests dies seran determinats, de comú acord, per l'empresa i els treballadors. Si coincidissin amb els ponts que hi pogués haver en el calendari laboral, s'aplicarà el criteri de distribució d'aquests ponts rotativament entre el personal de l'àrea.

Si, després d'haver disposat d'aquests 2 dies, hi hagués algun excedent, se'n determinaria el gaudi de mutu acord entre l'empresa i el treballador.

Tots els treballadors el contracte dels quals no abrasi la totalitat del curs es regiran per la normativa general vigent i per allò que estipula llur contracte de treball. En tot cas, es regiran pel mateix còmput anual de jornada.

Article 39. Assumptes propis.

S'estableixen 2 dies no remunerats durant el curs per a assumptes propis. Aquests 2 dies no computaran a l'efecte d'absentisme i l'empresa es farà càrrec de les cotitzacions a la Seguretat Social.

Es pot gaudir d'aquests dies per mitjà d'una sol·licitud prèvia, amb 15 dies d'antelació, que n'indiqui el motiu. La no concessió d'aquests dies s'haurà de justificar.

Article 40. Excedències i permisos especials.

La regulació d'aquests temes es farà d'acord amb la normativa legal vigent.

En tot cas l'empresa es compromet a estudiar de forma positiva i amb audiència del comitè els casos que es puguin plantejar fora de l'àmbit de la normativa legal vigent, sempre que tinguin una raó molt fonamentada i que la seva concessió sigui factible amb el desenvolupament normal de l'empresa.

40.1. Reduccions de jornada per conciliació de la vida familiar.

El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 12 anys o d'un discapacitat psíquic, físic o sensorial malgrat que aquest realitzi alguna activitat retribuïda, té dret a una reducció entre una hora i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual de cada treballador. No obstant això, si 2 o més treballadors de la plantilla generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària de la reducció de jornada dins de la seva jornada laboral correspondrà al treballador. Haurà de fer un preavís amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

40.2. Excedències i excedències per conciliació de la vida familiar.

Els treballadors tenen dret a l'excedència en els casos següents.

a. Excedència Voluntària.

L'excedència voluntària sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat, pot sol·licitar-se pels treballadors amb almenys un any d'antiguitat i la durada d'aquesta excedència no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a 5.

El dret a aquesta excedència, només el pot exercir el mateix treballador una vegada hagin transcorregut 3 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària.

L'excedència voluntària s'ha de concedir dins un termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud. La reincorporació s'ha de notificar amb 30 dies d'antelació als efectes de la mateixa.

Divendres, 21 de novembre de 2014

b. Excedència per cura d'un fill.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data del naixement o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, que produeix la finalització d'aquell de què el treballador estava gaudint.

L'excedència recollida en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest Article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer dos primers anys d'excedència el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball.

L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.

c. Excedència per cura de familiars.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, discapacitat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte, i no tingui una activitat retribuïda. Durant dos anys, el treballador que es trobi en situació d'excedència per a cura d'un familiar tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

L'excedència recollida en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest produeix la finalització d'aquell de què el treballador estava gaudint.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els dos anys té dret a la reserva del seu lloc de treball.

d. Excedència forçosa.

Es concedeix per la designació o l'elecció del treballador per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o perquè aquesta sigui remunerada.

Durant la seva durada el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

El reingrés ha de ser sol·licitat durant el mes següent del cessament del càrrec i produeix la reincorporació de forma immediata.

40.3. Maternitat (Suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball).

En el supòsit de part, el període de descans laboral serà de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada, amb l'única condició que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer-ne ús per tenir cura del fill, sense descomptar del mateix, la part que la mare ja hagués gaudit abans.

En el supòsit de defunció del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la seva reincorporació.

Divendres, 21 de novembre de 2014

No obstant i això, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la incorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat laboral.

L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviàble l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents.

En el supòsit de què la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions segons les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que correspondria a la mare, el que serà compatible amb l'exercici del dret al permís per paternitat.

En els supòsits de naixement de fill prematur, o que per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, el període de suspensió es pot computar, a petició de la mare o, si aquesta manca, del pare, des de la data de l'alta hospitalària. En els casos de parts prematurs amb manca de pes i d'altres a on el neonat precisi, per necessitats clíniques, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut romanguí hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant pre-adoptiu com a permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsits d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé des de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció sense que un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

La durada de la suspensió és també de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pel servei socials competents.

En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix segons l'opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

Quan es gaudeixi de forma simultània del període de descans, la suma d'aquests períodes no pot excedir de les 16 setmanes previstes, o les que corresponguin en cas de part o adopció múltiple.

Els períodes a què es refereix aquest Article, es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador afectat.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest Article, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

40.4. Permís per paternitat.

Els treballadors, en els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment, tindran dret a la suspensió del contracte de treball durant tretze dies ininterromputs (o el temps establert en cada moment per la normativa general), ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

El treballador ha de comunicar a l'empresari l'exercici d'aquest dret amb 15 dies d'antelació a la data del seu inici.

40.5. Lactància.

Sotmesa a l'art 37 ET i a la Llei 39/1999 de 5 de novembre BOE 6-11-1999.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora de absència al treball, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podran gaudir indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Les treballadores, per la seva voluntat podran demanar el gaudiment de l'acumulació dels descansos per maternitat i alletament. Tindran dret al descans legalment establert per maternitat i 3 setmanes addicionals per acumulació de lactància, independentment de quina sigui la seva jornada laboral.

En els supòsits de part múltiple es calcularà per tal de donar compliment al resultat de la suma de descansos per maternitat i alletament que correspongui en funció del nombre de nens.

Article 41. Modalitats de contractació.

A) Contractes indefinits a temps parcial amb còmput horari anual.

En el cas dels treballadors de temporada que hagin de romandre a l'empresa durant més d'un curs o temporada, el model de contractació ha de ser indefinida a temps parcial amb còmput horari anual.

L'empresa, d'acord amb el treballador, podrà fixar la realització d'hores complementàries. La realització d'aquestes hores estaran subjectes a les següents normes.

a) La possibilitat de realitzar hores complementàries hauran d'ésser pactades expressament amb el treballador i podran ésser acordades en el moment de la contractació o amb posterioritat però, en qualsevol cas es tractarà d'un pacte específic respecte del contracte de treball.

b) Només és podran formalitzar pactes sobre hores complementàries en contractes a temps parcial de durada indefinida; és a dir, amb treballadors fixos a l'empresa.

a) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores a realitzar que puguin ser requerides per l'empresa. En cap cas les hores complementàries podran excedir del 60 % de les hores ordinàries contractades.

b) El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís mínim de set dies.

c) La realització d'hores complementàries haurà de respectar en tot cas els límits en matèria de jornada i de descansos establerts a aquest conveni i en el seu defecte a l'Estatut dels treballadors.

d) Les hores complementàries efectivament realitzades seran retribuïdes com les ordinàries, computant-ne a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. Tanmateix es comptabilitzaran per al càlcul de la paga d'octubre.

e) Les hores complementàries que es demanin amb una anterioritat inferior a set dies, es liquidaran al preu d'hores extraordinàries corresponents a la taula salarial vigent.

f) Quan el desenvolupament de les hores complementàries sigui per desenvolupar un nou mòdul o per a la implantació d'una activitat nova durant un curs, i aquesta es consolidi al curs següent, les hores es consolidaran en el contracte laboral a temps parcial, previ acord del treballador.

g) El treballador podrà renunciar al pacte d'hores complementàries, comunicant-lo per escrit a l'empresa amb 15 dies d'antelació, quan concorrin les següents circumstàncies.

- L'atenció de les responsabilitats familiars, enunciades a l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors.

- Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determini, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

- Per incompatibilitat amb altre contracte a temps parcial. El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització estaran subjectes al compliment dels requisits establerts als anteriors apartats.

Divendres, 21 de novembre de 2014

- En cas d'incompliment d'aquests requisits i règim jurídic, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, tot i haver estat pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

Tanmateix, pels supòsits no contemplats anteriorment el treballador podrà renunciar al pacte d'hores complementàries, o a part del percentatge del mateix, comunicant-lo per escrit amb 1 mes d'antelació.

B) Contractes d'obra i servei.

A aquells treballadors contractats per obra i servei determinat, als quals l'empresa vulgui renovar el contracte subjecte a les mateixes circumstàncies, se'ls convertirà en indefinit.

C). Contractes de relleu.

A aquells treballadors contractats amb aquesta modalitat, se'ls convertirà el contracte, a la modalitat d'indefinit, una vegada que el treballador amb jubilació parcial que s'està substituint, passi a jubilació total, amb l'excepció que el lloc de treball, l'empresa decideixi amortitzar-lo.

En la resta de models contractuals es restarà supeditat a la normativa legal vigent en cada moment.

Article 42. Horari i jornada. Regulació del còmput horari anual.

La jornada màxima laboral serà de 9 hores que podran estar distribuïdes de la manera següent.

Torn de matí. Horari comprès entre l'obertura i les 15 hores.

Torn de tarda. Horari comprès entre les 14 hores i el tancament.

Horari partit. Jornada distribuïda entre matí i tarda amb un mínim d'interrupció d'1 hora.

El còmput horari màxim setmanal serà de 45 hores, amb descans de 48 hores seguides.

Cap de setmana. Els personal de cap de setmana podrà tenir una jornada màxima de 12 hores, i en aquests casos tindrà dret a percebre una dieta de dinar.

Dietes de dinar. Si per raons especials d'organització del treball cal que algun treballador hagi de treballar algun dia 12 hores, també tindrà dret a percebre una dieta de dinar. Aquesta serà equivalent al preu del menú del bar/restaurant del centre de treball i s'actualitzarà quan aquest s'incrementi o és menor per decisió del seu gestor. Cas que no hi hagi servei de Bar/restaurant es tindrà com a referència el preu mig dels operadors del barri.

En cas de força major, es percebrà a partir de 10 hores.

Mobilitat. La mobilitat d'horari es farà dins del seu mateix torn i es manté durant tot el curs d'acord amb el quadre horari anual. En les èpoques de vacances la mobilitat s'aplicarà per tal de cobrir els torns de vacances tant a l'estiu com als períodes curts.

Còmput anual de jornada. Tots els treballadors es regiran pel còmput anual de jornada que està establert en 1.709 hores anuals per als treballadors a jornada completa.

Per al càlcul del percentatge de la jornada dels treballadors a temps parcial s'aplicarà la fórmula següent.

$\% \text{ de jornada} = (\text{hores anuals segons contracte} / 1.709) \times 100 \times (360 / \text{dies naturals de cte})$.

A efectes de la fórmula, els mesos es computen de 30 dies.

a) Contractes temporals.

Tots aquells treballadors de l'empresa el contracte dels quals no abrasi la totalitat del curs es regiran per la normativa general vigent i per allò que estipulin específicament llurs contractes de treball.

b) Quadre horari anual.

A tots els treballadors el contracte dels quals abrasi tot el curs escolar (1 d'octubre - 30 de setembre), els serà lliurat llur quadre horari anual de jornada i de vacances abans del 20 de setembre.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Abans del 25 de setembre, els treballadors faran les seves propostes de modificació sobre la base d'allò que estableix el conveni.

Es lliurarà al comitè, còpia dels quadres horaris, com a màxim a finals de desembre de cada curs.

Pel contractes a temps parcial i que tinguin acord d'hores complementàries, en el quadre anual s'especificarà el % de la jornada total i es desglossarà el % de jornada consolidada i el % de h/ complementàries. Igualment es diferenciarà la jornada de les hores consolidades de les no consolidades.

Un cop aquestes propostes s'hagin estudiat i contestat, es comunicarà el calendari de jornada i de vacances del curs a cada treballador abans del 5 d'octubre. En el cas dels monitors de piscina, serà provisional fins al dia 1 de novembre i, si l'empresa no comunica cap variació abans d'aquesta data, esdevindrà definitiu automàticament.

Tots els treballadors hauran de signar una còpia del quadre anual per a l'empresa com a acusament de recepció.

En l'elaboració dels quadres horaris anuals, s'intentarà tendir a què el nombre de dies treballats pel personal de caps de setmana, s'apropi a la resta de treballadors.

El quadre horari anual comprendrà l'establiment dels dies de compensació per excés de jornada, acumulant aquest en dies sencers de gaudiment, i procurant intentar que aquest s'afegeixin a dies de descans.

c) Modificació del quadre horari.

Durant la vigència del conveni, el quadre horari definitiu no podrà ésser modificat llevat dels casos següents.

- De comú acord entre els treballadors i la direcció de l'empresa.

- Com a conseqüència de l'ascens de categoria del treballador, o ampliació o consolidació de jornada dels contractats a temps parcial.

- Per necessitats d'organització justificades que es puguin produir esporàdicament i respectant sempre els drets dels treballadors i notificant-lo al comitè.

d) Prolongació de jornada.

Atès que es tracta d'una empresa de serveis, la jornada es prolongarà obligatòriament per tal de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o urgents.

e) Bossa d'hores.

Atès que la planificació de la jornada laboral es fa mitjançant quadres horaris anuals respectant jornades i horaris de referència, degut a la incidència que poden tenir les festivitats en els mateixos, es podran establir bosses d'hores, a favor o en contra del treballador que aniran sent compensades al llarg de la temporada. S'haurà de justificar al treballador per aquest motiu.

Es prioritzarà l'oferiment de compensació de bossa als treballadors que, sense tenir coincidència, estiguin adscrits a un torn i lloc de treball de referència. Aquesta bossa no podrà ser major de l'1,5% de la jornada del treballador. Un cop finalitzada la temporada, es podrà liquidar (descomptar/retribuir) aquesta bossa, tant si hi ha hores que resten pendents com si se n'han fet de més. És opció del treballador si la bossa és al seu favor, la seva retribució o compensació per dies festius amb la mateix % que l'import de l'hora.

Si un treballador en acabar la temporada no ha exhaurit la bossa d'hores perquè l'entitat no li ha ofert la possibilitat de fer-ho, no se li descomptaran.

Article 43. Mobilitat del centre de treball.

Per necessitats diverses que es puguin produir entre els centres dins de l'àmbit de la ciutat de Barcelona l'empresa podrà traslladar els treballadors de centre de treball.

El procediment per al trasllat serà el següent.

Divendres, 21 de novembre de 2014

- a) L'empresa informarà el treballador de la necessitat del trasllat negociant, si s'escau, les condicions corresponents.
- b) En cas d'acord s'informarà al Comitè d'empresa.
- c) En cas de desacord, l'empresa justificarà els motius de la necessitat i ambdues parts informaran el Comitè d'empresa les raons del desacord.
- d) El Comitè d'empresa negociarà per aproximar al màxim les divergències existents.
- e) L'empresa procurarà assumir l'informe no vinculant del Comitè d'empresa.
- f) En qualsevol cas el trasllat haurà de respectar els drets econòmics del treballador en el seu lloc inicial.

Article 44. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional per a realització de funcions no corresponents al grup professional o a categories equivalents solament serà possible si existeixin raons professionals o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva realització. En el cas d'encomanar funcions inferiors hauran d'estar justificades per necessitats urgents o imprevisibles de l'activitat productiva. La direcció haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del treballador, de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les seves funcions efectivament realitzades, excepte en els supòsits de encomanar funcions inferiors, en què es mantindrà la retribució d'origen.

No es podran invocar causes d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda o manca d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals a conseqüència de la mobilitat funcional.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup superior professional o a les categories equivalents per un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà reclamar l'enquadrament a la categoria superior o, en qualsevol cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell, sense perjudici de percebre la diferència salarial corresponent.

Quan la substitució s'acordi amb motiu del dret de reserva del lloc de treball de qui ha de ser substituït, mitjançant acord mutu i per escrit podrà promocionar-ne a un altre treballador o treballadora fix de plantilla i d'inferior categoria, que reuneixi els requisits i titulacions exigits per desenvolupar aquesta tasca, el qual percebrà la superior retribució corresponent fins que s'incorpori la persona a qui ha substituït, condicionada, però, a una revisió que podrà ser instada per qualsevol de les dues parts i cada 6 mesos mentre duri la substitució, podent extingir-se l'acord de forma motivada. Si no es reincorpores el/la substituït/a consolidarà la categoria.

Aquest acord s'acull al contingut del segons paràgraf de l'article 39.4 – Mobilitat Funcional – del vigent Estatut dels Treballadors, que regula la possibilitat d'establir períodes d'aplicació diferents al contingut del seu propi articulat en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

Article 45. Festivals.

Dins del quadre horari dels monitors de piscina, es podran preveure fins a un màxim de 2 dissabtes destinats als festivals que organitza l'entitat. Les hores efectuades a aquest efecte computaran o es pagaran amb un increment del 100%.

Article 46. Hores de preparació i burocràcia. Monitors de piscina.

En el període del curs escolar i en les activitats dirigides (natació escolar, cursets infantils, adults...), cada monitor disposarà de 10 minuts per mòdul per a les tasques de preparació, avaluació i seguiment de l'activitat.

Article 47. Assistència i puntualitat.

a) La puntualitat és un element bàsic en una empresa de serveis com la nostra i en aquest sentit és un criteri inflexible a l'organització dels recursos humans.

Divendres, 21 de novembre de 2014

L'horari de feina comença i acaba en el lloc de treball i sobre aquest criteri es mesurarà la puntualitat de tots i cadascun dels treballadors.

b) El control d'assistència i puntualitat es farà per mitjà d'un rellotge horari. Als efectes del control del rellotge es considerarà necessari fitxar amb 2 minuts d'antelació sobre l'inici oficial de la jornada laboral.

c) Les faltes d'assistència o de puntualitat, al marge de l'aplicació del règim disciplinari, seran descomptades del sou mensualment.

d) La no assistència total o parcial superior a 15 minuts, dins de l'horari establert per a cada treballador, sense un motiu justificat o una autorització prèvia de l'entitat, serà considerada una falta d'assistència susceptible de sanció, d'acord amb el règim disciplinari.

El temps no treballat durant un mes per faltes d'assistència serà descomptat del cobrament d'havers del mes següent, segons la fórmula exposada en el punt 3 d'aquest annex.

e) A l'efecte d'aplicar el règim disciplinari, es considera falta de puntualitat començar la jornada amb més de 5 minuts de retard sobre l'horari establert o l'acumulació de més de 15 minuts, en fraccions inferiors a 5 minuts, durant un mes de treball.

El descompte d'havers pel temps no treballat es farà mitjançant l'aplicació de la fórmula de l'apartat f.

f) La fórmula per a aplicar el descompte d'havers per faltes de puntualitat o d'assistència, si s'escau, serà aquesta.

$Dte = \text{Retribució íntegra mensual (inclosa part proporcional de pagues extres)} / \text{Nombre d'hores no treballades. Promig de jornada mensual (en hores)}$.

Nombre d'hores no treballades. Promig de jornada mensual (en hores).

g) Cada treballador té l'obligació de marcar l'hora d'entrada i de sortida de la seva jornada laboral, mitjançant el carnet personalitzat amb banda magnètica, al rellotge automàtic instal·lat amb aquesta finalitat.

h) L'obligació de fitxar és personal i intransferible i la transgressió d'aquesta norma és motiu de falta greu; també ho és la manipulació indeguda de les fitxes o del rellotge de control.

i) Les absències del lloc de treball dins del mateix centre només es podran efectuar amb l'autorització del supervisor jeràrquic immediat. Si aquesta absència requerís, a més la sortida del centre, s'haurà de fer constar per escrit en el comunicat d'incidències.

Article 48. Règim disciplinari i codi de conducta.

Principis Generals.

El present Acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els Articles següents.

Correspon a l'empresa en ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord.

La sanció de les faltes requereix comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

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

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 30 dies després de la data de la seva fermesa.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Article 49. Classificació i prescripció de les faltes.

a) Classificació de les faltes.

Les faltes comeses pels treballadors en la realització de llurs funcions es classifiquen en:

1. Faltes lleus.
2. Faltes greus.
3. Faltes molt greus.

b) Aplicació de sancions.

1. Faltes lleus. Amonestació verbal, amonestació escrita, suspensió de sou i feina per 1 dia.
2. Faltes greus. Suspensió de sou i feina de 2 a 10 dies.
3. Faltes molt greus. Suspensió de sou i feina d'11 dies a 2 mesos. Acomiadament.

c) Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuen als deu dies.

Les faltes greus prescriuen als vint dies.

Les faltes molt greus prescriuen als seixanta dies comptats a partir de què l'empresa té coneixement de que s'ha comés i, en tot cas, passats sis mesos des que es va cometre.

1. Són faltes lleus.

a) Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.

b) La reiteració en les faltes de puntualitat.

c) Abandonar el lloc de treball per poc temps sense causa justificada, sempre que això no causi cap perjudici de consideració a un altre treballador, als usuaris o a l'entitat.

d) La no observança de les ordres de treball, la passivitat o la negligència a l'hora d'executar-les, sempre que siguin de poca importància.

e) La falta de correcció i de respecte a les persones, siguin treballadors, socis o usuaris de l'entitat, que siguin de caire lleu.

f) La no comunicació del canvi de domicili en el termini d'un mes.

g) No cursar la baixa per ILT en el temps oportú sense cap motiu que ho justifiqui.

2. Són faltes greus.

a) Tenir més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència en el període de 30 dies.

b) Cometre 3 o més faltes lleus en un termini de 60 dies.

c) Demostrar passivitat o desinterès per la feina reiteradament.

d) Abandonar el lloc de treball sense causa justificada.

e) Les faltes greus de respecte envers els altres treballadors, envers els socis o usuaris de l'entitat o envers la mateixa entitat o els seus representants.

f) L'incompliment de les ordres de treball o de les funcions que se'n derivin, sempre que originin un trastorn greu en el funcionament de les activitats o dels elements tècnics de la centre.

g) La manipulació indeguda de les fitxes o del rellotge de control pel que fa a puntualitat i assistència.

Especial consideració de l'assetjament sexual i moral com a faltes disciplinaries greus.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Assetjament sexual. Tothom te dret al respecte i a la deguda consideració de llur dignitat, essent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot suposar la vulneració dels drets fonamentals protegits a l'article 10.1, 14 i fonamentalment el 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte. Es considera assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit de l'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resultin indesitjades, no raonades i ofensives per qui les sofreixi, amb una resposta enfront les mateixes que pugui determinar una decisió que afecti a llur treball o a les seves condicions laborals.

La simple atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua un cop la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de refús, siguin del tenor que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, fonamentades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi. Es aquell tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició de treball, be per accedir al mateix, be per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu refús la base per a una decisió negativa pel subjecte passiu. Es tracta d'un comportament en el que, el subjecte actiu connecta de manera condicionada una decisió seva en l'àmbit laboral –la contractació, la determinació de les condicions laborals en el sentit ampli o la finalització del contracte– a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental. En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, l'aspecte definitori es el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol tipus, no desitjada pel destinatari i suficientment greu per a produir un context laboral negatiu pel subjecte passiu, creant, en llur entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual. El que es veu afectat negativament aquí es el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix. el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball per actituds de connotació sexual, que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal –de naturalesa psicològica– i aquesta, alhora, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Assetjament moral (mobbing).

La seva valoració sempre haurà de ser objectiva per a preservar el dret de la innocència del presumpte assetjador, però existeixen situacions a les que un conjunt de comportaments o actituds d'una o varies persones contra altres en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, dirigides a causar un profund malestar psicològic i moral en l'afectat. El nom tècnic per això és assetjament moral i també es pot donar en els dos sentits, del poderós al feble, del feble al poderós o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Les formes d'expressió més comuns són:

- Accions contra la reputació o la dignitat.
- Accions contra l'exercici del seu treball.
- Manipulacions de la comunicació o la informació.
- Accions de maldat o injustícia (iniquitat).

3. Són faltes molt greus.

- a) La reincidència en una falta greu en un període de 180 dies.
- b) Tenir més de 3 faltes injustificades d'assistència en un període de 30 dies.
- c) Tenir més de 9 faltes de puntualitat injustificades en un període de 30 dies.
- d) El robatori o l'apropiació indeguda que tingui lloc en el recinte de la centre.
- e) Les faltes greus descrites als paràgrafs e) i f) de l'article anterior d'aquest annex i que siguin de caire molt greu.

Article 50. Períodes de prova i contractació.

El personal de nou ingrés a l'empresa, tret de pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent.

- Grup 1: un mes.
Grups 2 i 3: dos mesos.
Grups 4 i 5: tres mesos.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

D'acord amb la llei vigent, qualsevol treballador que ja hagi estat contractat pel mateix lloc de treball estarà exempt del període de prova.

Substitucions.

Quan un treballador o treballadora ocupi una plaça de categoria superior, realitzant substitució per qualsevol motiu, tindrà dret a percebre la retribució corresponent a aquesta categoria durant el temps que duri la substitució esmentada.

Article 51. Preavis per cessament.

Els treballadors comunicaran per escrit la seva decisió de rescindir la seva relació laboral, amb una antelació mínima de 15 dies.

L'incompliment del preavis facultarà a l'empresa per a deduir de la liquidació de les parts proporcionals i salaris pendents l'import resultant de multiplicar el salari del treballador pel número de dies d'incompliment del preavis, sense perjudici de l'establert a l'article 21 de l'ET.

Article 52. Inaplicació de les condicions del conveni col·lectiu.

En el cas que la situació negativa del mercat fos tan severa que pogués provocar l'entrada en pèrdues a l'entitat, les parts convenen la possible inaplicació transitòria de les condicions del present conveni d'acord amb el que estableixen els Articles 82.3 i 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Les dues parts convenen que, per als exercicis 2015 i/o 2016, la mesura prioritària a efectuar consistirà en la minoració, en el grau que resulti necessari, de l'aplicació de l'increment de l'IPC en les taules salarials.

En aquest sentit, per als exercicis 2015 i-o 2016, i en el cas que per disposició de l'Ajuntament de Barcelona es limités l'actualització de tarifes per sota de l'increment d'IPC que correspondria aplicar als salaris base, les parts convenen reunir-se amb caràcter d'urgència per a adoptar, sota la justificació presentada per la direcció, la mesura de contenció en la revisió salarial que fos necessària per a compensar-ho.

En qualsevol altre supòsit, la Direcció obrirà un període de consultes amb la representació dels treballadors de com a màxim 15 dies acreditant les causes i l'impacte negatiu de la situació de mercat.

La Direcció facilitarà a la RLT tota la documentació legal que acrediti els motius pels que es sol·licita la inaplicació i, en concret, la memòria explicativa de les causes econòmiques, tecnològiques organitzatives o productives que motivin la sol·licitud junt amb la documentació legal pertinent i la documentació requerida pels representats legals dels treballadors.

En cas d'acord, ambdues parts el notificaran en el termini de cinc dies hàbils a la Comissió Paritària del Conveni i a la Autoritat Laboral.

En cas de desacord, un cop exhaurit el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà llurs discrepàncies a la comissió paritària del conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per a pronunciar-se a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. De no assolir un acord en la comissió paritària del conveni, les parts acudirán al TLC primer en conciliació i mediació i, si no s'arriba a un acord, les parts podran optar per a un arbitratge voluntari d'equitat, sempre i quan, ambdues parts estiguin d'acord. L'àrbitre serà escollit de mutu acord per ambdues parts.

Mentre duri tot aquest procés, no es farà efectiva la inaplicació pretesa.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar als treballadors/res i la durada de l'esmentada inaplicació mai no podrà ser superior al temps de vigència del conveni.

Qualsevol mesura adoptada que suposi la disminució de la quantia salarial, serà proporcional, percentual en funció del nivell retributiu, tenint en compte la seva incidència en la massa salarial bruta, respectant la progressivitat de la disminució de la quantia salarial.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Títol sisè. Beneficis socials.

Article 53. Assegurança d'accidents.

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança col·lectiva d'accidents que cobreixi les eventualitats de mort o d'incapacitat laboral permanent als seus treballadors.

Aquesta pòlissa serà establerta per a cada treballador en proporció a la jornada que efectui i segons els barems següents.

1. Jornada completa o superior al 0,7.
2. Jornada entre el 0,5 i el 0,7.
3. Jornada entre el 0,25 i el 0,5.
4. Jornada inferior al 0,25.

Capitals assegurats.

1. 18.030,36 EUR.
2. 13.522,77 EUR.
3. 9.015,18 EUR.
4. 6.010,12 EUR.

Gaudiran de l'assegurança tots els treballadors que signin en actiu a partir del mes d'octubre. Els treballadors que s'incorporin amb posterioritat, un cop superat el període de prova establert en el contracte, s'asseguraran fins a l'1 de desembre. L'assegurança no serà obligatòria en els contractes de substitució o per obra o servei determinat amb una durada inferior a 6 mesos.

Article 54. Especial protecció de la maternitat.

En el períodes de suspensió legal del contracte de treball per baixa maternal i/o adopció o acolliment, pre-adoptiu o permanent, de menors de 6 anys, risc laboral durant l'embaràs o lactància, accident laboral i els permisos retribuïts establerts legal o convencionalment.

a) L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o lactància a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació mèdica revelaren un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició al dit risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Dites mesures inclouran quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

b) Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball pogueren influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus o període de lactància i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues relacionades, amb l'informa del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta podrà d'exercir en un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari procurarà determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. El canvi de lloc o funció es duria a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindria efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permetés la seva reincorporació a d'anterior lloc.

En el cas que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

c) Si el dit canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-ne per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45 ET, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la

Divendres, 21 de novembre de 2014

seva salut i fins quan persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

d) El que disposa els núm. 1 i 2, d'aquest Article també serà d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball pugessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i si així ho certifiqués el metge que en règim de Seguretat Social, assisteixi facultativament a la treballadora.

e) Les dones treballadores tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració per la realització de exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avis a l'empresari i justificació de la necessitat de la realitzar-lo dins la seva jornada de treball.

f) S'optarà a la reducció de jornada laboral per recomanació mèdica.

Article 55. Jubilació.

L'empresa prestarà especial atenció als treballadors que s'apropen a l'edat de la jubilació per tal d'assegurar unes prestacions correctes. En la convocatòria de llocs de treball vacant, prioritzarà la sol·licitud d'ampliació d'horari d'aquells treballadors amb contracte a temps parcial. En el supòsit que la sol·licitud no sigui acceptada caldria justificar la decisió presa.

Dintre de l'àmbit de la Fundació Claror, els jubilats gaudiran dels drets següents.

- Podran fer ús de qualsevol dels centres que depenen de la Fundació.
- En els diferents serveis i activitats amb 25% de descompte.
- La parella, sense pagar drets d'inscripció i amb un 100% de descompte en al quota d'abonament.

Article 55.1. Jubilació parcial.

D'acord amb la nova legislació vigent, s'acorda.

1. Que qualsevol treballador que ho desitgi pugui acollir-se a una Jubilació Parcial, segons la normativa legal vigent.
2. Que la forma i període de temps de prestació dels serveis que pot reduir-se un percentatge de la jornada, retribuïda i amb la corresponent cotització a la Seguretat Social, serà objecte de negociació individual entre el treballador i l'empresa.
3. Que en substitució del treballador jubilat parcialment entri un nou treballador, amb un contracte de relleu com a mínim per la jornada reduïda i fins a la jubilació efectiva del treballador.

Article 55.2. Jubilació anticipada.

Amb aquells treballadors amb menys de 25 anys d'antiguitat que no podran cobrar la paga extra de fidelitat i que voluntàriament optin per jubilar-se als 65 anys o per la jubilació parcial o anticipada, se'ls abonarà la part proporcional d'una paga equivalent a la del mes d'octubre, en funció dels seus anys d'antiguitat.

Article 56. Utilització dels centres pels treballadors i llurs familiars.

Els treballadors adscrits en aquest conveni gaudiran dels serveis dels centres de la Fundació Claror esmentats a continuació i en les condicions següents.

L'exercici del dret d'ús de les centres és independent del % de jornada del treballador.

a) La lliure utilització dels centres.

Els treballadors casats i els membres de la unitat familiar (parella i fills fins als 18 anys) poden fer ús dels centres en les mateixes condicions que els abonats del centre.

Sense fer cap renúncia, poden designar un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb els mateixos drets i obligacions que els membres de la unitat familiar (pares, germans, fills, avis i néts...).

Els fills majors de 18 anys no faran llista d'espera i estaran exempts dels drets d'inscripció.

Divendres, 21 de novembre de 2014

Per acreditar la condició de parella serà suficient qualsevol inscripció en un registre públic. També seran admissibles documents de convivència estable.

Els treballadors solters poden fer ús de les instal·lacions i designar sense cap renúncia a dos familiars directes, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb els mateixos drets i obligacions que els membres de la unitat familiar (Pares, germans, fills, avis i néts...).

Els treballadors i els familiars designats podran fer ús indistintament de qualsevol dels centres depenent directament de la Fundació.

S'aplicarà un descompte del 25% sobre l'import de l'abonat. en els diferents serveis de l'Àrea de Salut, Activitats, etc.

Als diferents serveis de l'Àrea de Salut es cobraran a preu de cost sempre que s'utilitzin sense reserva.

b) A les activitats dirigides i organitzades als centres de la Fundació Claror els treballadors i els seus familiars directes (fills fins a 18 anys) tindran una deducció del 100% sobre el preu d'activitats. El límit de places serà del 10% del mòdul de cada activitat. Cada any, entre l'1 i el 15 de juny, els treballadors faran arribar al comitè la proposta d'activitats a què volen inscriure's. El comitè, en el termini de 10 dies assignarà les places, d'acord amb un reglament que redactarà prèviament, amb el vist-i-plau de la direcció general.

Serà requisit imprescindible fer la inscripció a les llistes de l'activitat corresponent.

La no assistència a la classe sense causes justificades comportarà la baixa de l'activitat per tal de lliurar la plaça a un altre treballador.

c) A les activitats puntuals (tallers, balls de saló, etc.) o a les que es desenvolupen amb col·laboració amb d'altres entitats (campus, d'estiu, colònies, etc.) els treballadors o els seus familiars directes (cònjuge i fills fins a 18 anys) tindran un descompte del 30%.

- Campus /Esplai. fills, no ocupen plaça, 1 x mòdul. Paguen menjador a preu de cost.
- Colònies. preu d'abonat.

Les èpoques que una centre de la Fundació Claror contracti servei de menjador per les activitats d'esplai i lleure, els treballadors podran fer-ne ús a preu de cost.

Tant el treballador com un familiar seu no podran fer més de 2 activitats.

El criteri d'ús dels centres és el mateix que el del punt anterior, llevat de les activitats que només es fan a un centre (p.ex. esplai d'estiu, si només n'hi ha a una centre).

Disposició addicional única.

Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya.

En els temes relacionats amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, especialment els casos d'acomiadament objectiu o col·lectiu, mobilitat geogràfica i funcional i trasllats, així com tot allò establert en el present Conveni, caldrà atènyer-se a l'establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya, subscrit per CCOO, UGT i Foment del Treball Nacional, en data 7 de novembre de 1990, així com a l'establert en el Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Per tant, ambdues parts, en representació dels treballadors i empreses, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin sorgir.

La part social es compromet, cas d'haver d'acudir al tribunal laboral, a dur a aquell organisme, el nombre mínim de representant legalment establerts.

Disposició transitòria única.

Increment progressiu de la jornada dels treballadors amb contracte anterior al 19 de març de 2014.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de novembre de 2014

Tots els treballadors es regiran pel còmput anual de jornada que està establert en 1.709 hores anuals en jornada completa.

Els treballadors contractats a l'entitat abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni, hauran d'arribar progressivament a les 1.709 hores/any de la següent manera.

- Temporada 2014/2015. 22 hores més en quadres horaris, fent les 1.689 hores anuals en jornada completa.
- Temporada 2015/2016. 20 hores més en quadres horaris, fent les 1.709 hores anuals en jornada completa.

A aquells treballadors actuals que no tinguin la jornada completa se'ls donarà la opció d'augmentar horari en la proporció corresponent per tal d'evitar una disminució en el percentatge de la seva jornada i de la seva retribució.

Els increment de la jornada fruit d'aquest acord de l'ampliació es farà respectant el torn actual i per davant i-o a continuació de la jornada actual. Tot treballador podrà optar per l'ampliació de la jornada laboral o per la conservació de la que tenia fins ara amb la conseqüent reducció proporcional del salari (calculat sobre la nova jornada).

- Utilització genèrica del llenguatge.

En el text s'ha utilitzat el masculí com a genèric per referir-se tant als treballadors com a les treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a l'efecte de no realitzar un text massa complex.

ANNEX 1. TAULES SALARIALS 2014.

Niv.	Coef.	Salari	Hores extres A	Hores extres B	Hores extres C	Preu hora a (amb prop. pagues)
10	1	1.026,99	10,00	10,55	12,62	9,01
11	1,04	1.068,07	10,00	10,55	12,62	9,37
12	1,08	1.109,15	10,00	10,55	12,62	9,74
13	1,12	1.150,23	10,00	10,55	12,62	10,10
20	1,15	1.181,04	11,51	12,13	14,51	10,37
21	1,18	1.211,85	11,51	12,13	14,51	10,64
22	1,20	1.232,39	11,51	12,13	14,51	10,82
23	1,22	1.252,93	11,51	12,13	14,51	11,00
30	1,23	1.263,20	12,31	12,97	15,52	11,09
31	1,26	1.294,01	12,31	12,97	15,52	11,36
32	1,29	1.324,82	12,31	12,97	15,52	11,63
33	1,30	1.335,09	12,31	12,97	15,52	11,72
40	1,31	1.345,36	13,11	13,82	16,53	11,81
41	1,34	1.376,17	13,11	13,82	16,53	12,08
42	1,38	1.417,25	13,11	13,82	16,53	12,44
43	1,40	1.437,79	13,11	13,82	16,53	12,62
50	1,41	1.448,06	-	-	-	12,71
51	1,43	1.468,60	-	-	-	12,89
52	1,45	1.489,14	-	-	-	13,07
53	1,47	1.509,68	-	-	-	13,25

ANNEX II. ESTRUCTURACIÓ DE NIVELLS I COEFICIENTS SALARIALS.

Nivell	Coeficient	Nivell a (0)	Nivell b (1)	Nivell c (2)	Nivell d (3)
1	1	1	1,04	1,08	1,12
2	1,15	1,15	1,18	1,2	1,22
3	1,23	1,23	1,26	1,29	1,3
4	1,31	1,31	1,34	1,38	1,4

4. NIVELLS DE PROMOCIÓ.

Nivell	Nivell b (1)	Nivell c (2)	Nivell d (3)
1	2 anys d'antiguitat	4 anys i fer curs d'especialització	2 anys en el C i curs d'especialització bianual
2	2 anys d'antiguitat	4 anys i fer curs d'especialització	2 anys en el C i curs d'especialització bianual
3	2 anys d'antiguitat i fer curs d'especialització bianual	4 anys i fer especialització bianual	2 anys en el C i curs d'especialització bianual
4	2 anys d'antiguitat i fer curs d'especialització bianual	4 anys i fer especialització bianual	2 anys en el C i curs d'especialització bianual

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de novembre de 2014

ANNEX III. ROBA DE TREBALL. (Treballadors amb més de 25% de la jornada).

Any 1			Any 2			Any 3			Any 4		
Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats
Aquàtica	Polo tècnic	2	Aquàtica	Polo tècnic	1	Aquàtica	Polo tècnic	1	Aquàtica	Polo tècnic	1
	pantaló curt tactel	2		pantaló curt tactel	0		pantaló curt tactel	1		pantaló curt tactel	0
	Dessuadora	1		banyador	2		banyador	2		banyador	2
	1 barnús	1		-	-		-	-		-	-
	1 banyador	2		-	-		-	-		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-
Cond.Físic	Polo tècnic	2	Cond.Físic	Polo tècnic	1	Cond.Físic	Polo tècnic	2	Cond.Físic	Polo tècnic	1
	pantaló curt cotó	2		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	1
	Dessuadora	1		-	-		pantaló llarg cotó	1		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-
EIES	Polo tècnic	2	EIES	Polo tècnic	1	EIES	Polo tècnic	1	EIES	Polo tècnic	1
	pantaló curt cotó	2		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	1
	Dessuadora	1		Anorac	0		-	-		-	-
	Anorac	1		-	-		-	-		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-
Salut	Polos	3	Salut	Polo	1	Salut	Polo	2	Salut	Polo	1
	Pantaló llarg	2		banyador	1		Pantaló llarg	2		banyador	1
	Esclops	0		-	-		Banyador	1		-	-
	Banyador (només físios)	1		-	-		-	-		-	-
Manteniment	Camises cotó	2	Manteniment	Camises cotó	1	Manteniment	Camises cotó	1	Manteniment	Camises cotó	1
	pantaló llarg cotó	2		pantaló llarg cotó	2		pantaló llarg cotó	2		pantaló llarg cotó	2
	peça d'abric	1		Camises estiu	1		Camises estiu	1		Camises estiu	1
	Camises estiu	2		-	-		-	-		-	-
Neteja i Sup.	Polo serveis	2	Neteja i Sup.	Polo serveis	2	Neteja i Sup.	Polo serveis	2	Neteja i Sup.	Polo serveis	2
	pantaló curt cotó	2		pantaló llarg cotó	1		pantaló curt cotó	2		pantaló curt cotó	2
	Dessuadora	1		Anorac	0		-	-		-	-
	peça d'abric	0,5		-	-		-	-		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-

Treballadors que fan menys del 25% de jornada.

Any 1			Any 2			Any 3			Any 4		
Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats
Aquàtica	Polo tècnic	2	Aquàtica	Polo tècnic	0	Aquàtica	Polo tècnic	1	Aquàtica	Polo tècnic	0
	pantaló curt tactel	2		pantaló curt tactel	0		pantaló curt tactel	1		pantaló curt tactel	0
	Dessuadora	1		banyador	1		banyador	1		banyador	1
	1 barnús	1		-	-		-	-		-	-
	1 banyador	2		-	-		-	-		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-
Cond.Físic	Polo tècnic	2	Cond.Físic	Polo tècnic	1	Cond.Físic	Polo tècnic	1	Cond.Físic	Polo tècnic	1
	pantaló curt cotó	2		pantaló curt cotó	0		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	0
	Dessuadora	1		-	-		pantaló llarg cotó	1		-	-

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de novembre de 2014

Any 1			Any 2			Any 3			Any 4		
Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats	Àrees	EC - PM - PSF	quantitats
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-
EIES	Polo tècnic	2	EIES	Polo tècnic	0	EIES	Polo tècnic	1	EIES	Polo tècnic	0
	pantaló curt cotó	2		pantaló curt cotó	0		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	0
	Dessuadora	1		Anorac	0		-	-		-	-
	Anorac	1		-	-		-	-		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-
Salut	Polos	2	Salut	Polo	0	Salut	Polo	1	Salut	Polo	0
	Pantaló llarg	2		banyador	0		Pantaló llarg	1		banyador	0
	Calçat esport	0		-	-		Banyador	1		-	-
	Banyador	1		-	-		-	-		-	-
Manteniment	Camises cotó	2	Manteniment	Camises cotó	0	Manteniment	Camises cotó	1	Manteniment	Camises cotó	0
	pantaló llarg cotó	2		pantaló llarg cotó	1		pantaló llarg cotó	2		pantaló llarg cotó	1
	peça d'abric	1		Camises estiu	0		Camises estiu	1		Camises estiu	0
	Camises estiu	2		-	-		-	-		-	-
Neteja i Sup.	Polo serveis	2	Neteja i Sup.	Polo serveis	1	Neteja i Sup.	Polo serveis	1	Neteja i Sup.	Polo serveis	1
	pantaló curt cotó	2		pantaló llarg cotó	1		pantaló curt cotó	1		pantaló curt cotó	1
	Dessuadora	1		Anorac	0		-	-		-	-
	peça d'abric	0,5		-	-		-	-		-	-
	pantaló llarg cotó	1		-	-		-	-		-	-

Professors d'activitats dirigides. 1er tram (entre 0 i 5 h sessions setmanals).

Concepte	1r any	2n any	3r any	4rt any
loga, Tai - txí	Xandall	Xandall	Xandall	Xandall
spining	2 samarretes	1 samarreta	1 samarreta	1 samarreta
	1 coullotte	-	1 coullotte	-
aeròbic, tbc, gac, estiraments...	2 samarretes	1 samarreta	1 samarreta	1 samarreta
	1 pantaló llarg	-	1 pantaló llarg	-

2n tram (entre 05 h i 10 h sessions setmanals).

Concepte	1r any	2n any	3r any	4rt any
loga, Tai - txí	Xandall	Xandall	Xandall	Xandall
spining	3 samarretes	1 samarreta	1 samarreta	1 samarreta
	2 coullotte	-	1 coullotte	-
aeròbic, tbc, gac, estiraments...	3 samarretes	1 samarreta	1 samarreta	1 samarreta
	2 pantaló llarg	-	1 pantaló llarg	-

Divendres, 21 de novembre de 2014

3er tram (superior a 10 h sessions setmanals).

Concepte	1r any	2n any	3r any	4rt any
loga, Tai - txí	Xandall	Xandall	Xandall	Xandall
spining	3 samarreta	1 samarreta	2 samarreta	1 samarreta
	2 coulotte	1 coulotte	1 coulotte	-
aeròbic, tbc, gac, estiraments...	3 samarreta	1 samarreta	2 samarreta	1 samarreta
	2 pantaló llarg	1 pantaló llarg	1 pantaló llarg	-

ANNEX IV. VIGILÀNCIA EN LA SALUT DELS TREBALLADORS. CONTROLS DE SALUT.

El propòsit de la vigilància de la salut és conèixer o detectar canvis en l'estat de salut d'un individu o un col·lectiu en el medi laboral, utilitzant per a això diferents tècniques i mètodes d'exploració (enquestes, exploració física, analítiques, Rx, etc.).

Per realitzar-la és imprescindible disposar de la informació de cada lloc de treball, obtinguda de la tipificació d'aquest en les avaluacions inicials de riscos.

Segons el risc podem distingir dos tipus de requeriments de vigilància de la salut.

- L'examen de salut individual, optatiu del treballador.
- La supervisió individual i obligada de la salut per exposició a riscos especials i regulats per legislació.

La Fundació Claror garantirà la vigilància de la salut a través de l'examen de salut individual, optatiu. El sentit d'aquest exàmens és.

- Avaluar l'estat de salut del treballador en funció de la magnitud dels riscos a què està exposat pel seu lloc de treball.
- Traslladar al treballador les conclusions sobre el seu estat de salut i les recomanacions sanitàries pertinents.
- Certificar a l'empresa el grau d'aptitud del treballador per desenvolupar les tasques del seu lloc de treball.
- Mitjançant estudis epidemiològics detectar i vigilar possibles afeccions col·lectives provocades per l'activitat laboral i prendre les mesures preventives adients.

Per als requeriments de l'examen individual optatiu del treballador, s'hauran elaborat per lloc de treball els protocols que determinen, la periodicitat i els continguts d'aquest examen.

La tasca d'elaborar els protocols correspon al Servei Concertat de Vigilància de Salut, que lliurarà el document amb els continguts i la periodicitat segons cadascun dels llocs de treball i els seus riscos.

El contingut de l'examen de salut consta de dues parts. Una comuna (igual per tothom) i una altra específica (segons els riscos del lloc de treball) específic i periòdic de salut consistirà en. el tronc comú, idèntic per a tothom i les proves ajustades i adients al risc del lloc de treball.

a) Contingut de l'examen de salut comú.

- L'anamnesi. a efectes de conèixer els antecedents patològics personals, els hàbits i l'entrevista clínica que s'efectuarà per la reconstrucció de l'itinerari professional i els antecedents d'exposició a riscos.
- Una exploració física bàsica, d'acord amb el protocol adient, pot incloure. somatometria, tensió arterial, biometria, agudesa visual, otoscòpia.
- Analítiques. analítica d'orina i sang (perfil estàndard).

b) Contingut de l'examen de salut específic per riscos inherent al lloc de treball.

Poden ser.

Qüestionaris diferents qüestionaris de detecció de símptomes.

Divendres, 21 de novembre de 2014

- Muscular i esquelètic.
- Patologia laríngia.
- PVD (pantalles).
- Productes químics.
- Soroll

Exploracions instrumentals.

Exploració física específica.

Analítiques clíniques específiques.

Vacunacions.

Altres actuacions.

(Per cada treballador/lloc de treball els continguts se seleccionaran entre aquests, i no necessàriament tots, sols s'inclouen les proves ajustades i adients).

Els exàmens, segons nivells i la seva periodificació.

Nivell A. Un cicle inferior a un any.

a) Per reincorporació després d'IT prolongada o després d'accidents o lesions.

b) Segons criteri mèdic, complement de l'examen de salut per a treballadors concrets. Per:

- Edat.
- Antecedents patològics personals.
- Hàbits.

Nivell B. Cicle anual.

Tots els llocs que han estat determinats al protocol com a cicle anual. I tots aquells que el criteri mèdic així ho estableixi. Rebran l'oferta per efectuar la revisió dins l'any natural, tots els treballadors de nova incorporació.

Nivell C. Cicle bianual.

Per comú acord de les parts tots els exàmens per als quals es preveia un cicle triennal passen a cicle bianual i cada any rebran l'oferta per efectuar l'examen el 50% de tots aquells treballadors on el cicle del protocol recomana triennal o bianual.

Revisió de la periodificació inicial.

- Per a treballadors concrets i segons criteri mèdic. Complement de l'examen de salut per a treballadors concrets.
- Per a casos específics i llocs de treball amb riscos en els que el factor edat i/o altres circumstàncies personals siguin agreujants.

A través de la revisió dels riscos concrets del lloc de treball millorar el que diu el protocol quant a proves i cicle. Implica la participació del servei aliè de prevenció en la reavaluació de les circumstàncies del lloc de treball.

S'invocarà aquesta reavaluació per acord de les parts al si del Comitè de Seguretat i Salut Intercentres. Es preveu que els canals per a recollir aquestes peticions siguin els delegats de prevenció i els membres dels Comitès de Seguretat i Salut dels Centres.

Les decisions que s'adoptin quedaran reflectides en acta, s'informarà a les parts interessades, membres dels Comitès de Seguretat i Salut dels Centres i delegats de prevenció.

Si la reavaluació de les circumstàncies específiques del lloc de treball determina una nova tipificació dels riscos per als casos edats o tipologies estudiades, aquesta nova tipificació s'incorporarà al document d'Avaluació Inicial de Riscos i es

Divendres, 21 de novembre de 2014

notificarà al Servei Concertat de Vigilància de Salut, a fi que revisi els continguts i la periodicitat en un nou protocol que la nova tipificació.

La possibilitat excepcionals d'examen per:

- Necessitat d'orientació diagnòstica, quan el treballador presenta símptomes d'una possible patologia i per a poder determinar el tipus de contingència.

- A petició del propi treballador amb motiu d'embaràs, per avaluar si aquesta situació és compatible o no amb el seu lloc de treball.

A la Fundació Claror, atès els riscos que han estat tipificats, actualment no és d'aplicació el requeriment d'examen obligatori. No obstant un treballador podrà ser requerit a dur-lo a terme per a poder determinar el tipus de contingència, si:

- Existeixen proves que apunten l'eventualitat d'un perill per al propi treballador o per a tercers.

- Es reincorpora després d'IT perllongada originada per patologies que puguin tenir relació amb els riscos del seu treball o després d'accidents o lesions en el lloc de treball.

Quan concorrin aquests casos excepcionals d'examen de salut, en compliment de la normativa vigent es farà a mans dels representants dels treballadors un informe previ.

Barcelona, 17 de setembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès