

# **Reglament de Regim Intern**

## **Cooperativa Gimnàs Social Sant Pau**

(setembre 2021)

### **TÍTOL 1 – INTRODUCCIÓ**

El Gimnàs Social Sant Pau és una entitat històrica que en el 2020 va fer 80 anys. Una empresa recuperada l'any 2012 pels seus treballadors que s'ha convertit en una cooperativa sense ànim de lucre. Un projecte social en forma de gimnàs o un gimnàs que s'ha convertit en un projecte social. 1400 metres dedicats a l'esport i a la transformació social.

L'entitat té com a naturalesa jurídica el tipus Societat Cooperativa Catalana Limitada, sense ànim de lucre, amb domicili social a Ronda de Sant Pau, 46, 08001 Barcelona, i amb NIF F-66815812.

El present Reglament de Regim Intern (RRI a partir d'ara) especifica els Principis Cooperatius i contribueix a implementar-los de forma contínua mitjançant l'establiment d'un conjunt de normes mínimes de comportament no negociables i que són d'aplicació en àrees clau.

També vol regular les condicions de treball de les persones sòcies treballadores del Gimnàs Social Sant Pau S.C.C.P, per això en allò referent a la relació laboral amb les persones treballadores de la Cooperativa, aquesta es regirà pel Conveni Col·lectiu que correspongui, l'Estatut dels Treballadors i la legislació aplicable. Així mateix la relació amb les persones en règim d'autònoms que ofereixin els seus serveis a la Cooperativa es regularan per les corresponents legislacions mercantils de prestació de serveis i pel present document.

La naturalesa d'aquest RRI no pretén abastar totes les possibles situacions que puguin produir-se, sinó que l'objectiu d'aquest és brindar un marc de referència respecte del qual mesurar qualsevol activitat i emmarcar les normes bàsiques que s'apliquen al centre de treball.

Els membres de la cooperativa, els empleats, proveïdors, associats i col·laboradors han de demanar assessorament en cas de tenir algun dubte sobre el pla d'acció en una situació determinada, ja que la responsabilitat absoluta de cada membre de la cooperativa és «fer el correcte», responsabilitat que no es pot delegar.

Els membres de la cooperativa, els empleats, proveïdors, associats i col·laboradors sempre han de guiar-se pels següents principis bàsics:

- Evitar qualsevol conducta que pugui danyar o posar en risc el Gimnàs Social Sant Pau, el seu projecte o la seva reputació;
- Actuar legal i honestament;
- Prioritzar els interessos del Gimnàs Social Sant Pau per sobre dels interessos personals o d'un altre tipus.

El RRI és el marc general de referència per totes les persones que treballen i/o tenen relació amb el Gimnàs Social Sant Pau, tot i respectant les seves diferents vinculacions socials i jurídiques amb l'entitat. Per al mot «empleats» s'estén tant membres de la cooperativa, els empleats, proveïdors, associats i col·laboradors, com a la resta de personal de direcció, així com qualsevol persona que en el desenvolupament de la seva activitat professional estigui involucrada amb el Gimnàs Social Sant Pau

## **Article 1**

El RRI es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, llevat de proposta de modificació seguint els canals de decisió que figuren als Estatuts i la Llei 12/2015, de Cooperatives (o qualsevol altre normativa que la modifiqui).

## **TÍTOL 2 - PRINCIPIS CORPORATIUS DEL GIMNÀS SOCIAL SANT PAU SCCL**

### **Article 2 – Compliment de les Lleis, Normes i Regulacions: *Respectem la llei.***

El Gimnàs Social Sant Pau i els seus empleats estan regits per la llei. El compliment de totes les lleis i regulacions aplicables no s'ha de comprometre mai.

A més, els empleats hauran d'adherir-se a les normes i regulacions internes segons que resultin aplicables en una situació determinada. Aquestes normes internes són específiques del Gimnàs Social Sant Pau i poden anar més enllà dels requisits imposats per les lleis.

En els aspectes laborals, aquest reglament està adaptat al Conveni col·lectiu d'Instal·lacions Esportives i Gimnasos, (codi de Reglament núm. 99015105012005), DOGC núm. 3495 - 18/10/2001, a la Llei de Cooperatives 12/2015 del Parlament de Catalunya i als Estatuts de la Cooperativa (o qualsevol altra normativa que modifiqués les normes anteriors).

**Article 3 - Àmbit personal:** *Actuem en funció dels millors interessos del Gimnàs Social Sant Pau.*

Un conflicte d'interès es produeix quan els interessos personals d'un empleat o els interessos d'un tercer competeixen amb els interessos del Gimnàs Social Sant Pau. En aquesta situació, podria resultar complicat per a l'empleat actuar plenament en funció dels millors interessos del Gimnàs Social Sant Pau.

Sempre que sigui possible, els empleats hauran d'evitar els conflictes d'interès.

Si s'hagués produït un conflicte d'interès o si un empleat es trobés davant d'una situació que pugui involucrar o donar lloc a un conflicte d'interès, l'empleat haurà de comunicar-ho al seu superior immediat i/o al Consell Rector de la cooperativa a fi de resoldre la situació de forma justa i transparent.

**Article 4. Direcció i altres activitats externes.** *Ens enorgullim de la reputació del Gimnàs Social Sant Pau i tenim en compte els millors interessos del Gimnàs Social Sant Pau en les nostres tasques i activitats externes.*

No s'han de dur a terme activitats fora del Gimnàs Social Sant Pau si aquestes interfereixen amb les responsabilitats dels empleats del Gimnàs Social Sant Pau, o si les mateixes impliquen un risc per a la reputació del Gimnàs Social Sant Pau o si d'alguna altra forma es troben en conflicte amb els interessos del Gimnàs Social Sant Pau.

En cas de tenir algun dubte sobre si una activitat està permesa, els empleats hauran de consultar al seu superior immediat o al Consell Rector.

L'autorització podrà denegar-se si el càrrec o activitat estan en conflicte amb els interessos del Gimnàs Social Sant Pau o amb les responsabilitats dels empleats.

A no ser que Gimnàs Social Sant Pau els sol·liciti que assumeixin un càrrec o desenvolupin una activitat en particular, els empleats duran a terme les activitats i exerciran els càrrecs externs sota el seu propi risc i cost, i únicament en el seu temps lliure.

**Article 5. Famílies i parents.** *Les nostres decisions sobre contractació i desenvolupament personal seran justes i objectives.*

Els familiars directes i les parelles dels empleats poden ser contractats com a empleats, proveïdors o consultors tan sols en el supòsit que el seu nomenament es basi en les seves qualificacions, competències, professionalitat i experiència, i sempre que no existeixi cap relació de dependència laboral directa o indirecta entre l'empleat i el seu familiar o parella.

Aquests principis de contractació justa s'aplicaran a tots els aspectes de la relació laboral, inclosa la remuneració, els ascensos i trasllats, així como també en cas que la relació es desenvolupi amb posterioritat al moment en què el respectiu empleat s'hagi unit al Gimnàs Social Sant Pau.

Els fills i filles de les persones contractades i treballadores no sòcies del Gimnàs Social Sant Pau podran tenir prioritat respecte de les passanties, períodes de captació, ocupació durant les vacances i tasques de curta durada de naturalesa similar, sempre que tinguin la mateixa idoneïtat que la resta de candidats.

**Article 6. Oportunitats corporatives.** *Estem compromesos a fomentar el desenvolupament del Gimnàs Social Sant Pau.*

Els empleats no competiran amb el Gimnàs Social Sant Pau ni tampoc s'aprofitaran d'avantatges personals de les oportunitats comercials que se'ls presentin durant el transcurs de la seva relació laboral, excepte que el Gimnàs Social Sant Pau hagi abandonat expressament el seu interès de perseguir aquesta oportunitat.

Si els empleats volguessin perseguir oportunitats comercials que poguessin ser d'interès per al Gimnàs Social Sant Pau, aquests hauran de comunicar-ho al seu superior immediat o al Consell Rector, el qual obtindrà una decisió gerencial respecte de si el Gimnàs Social Sant Pau vol o no vol perseguir aquesta oportunitat. Tot i el supòsit que el Gimnàs Social Sant Pau resolgui no perseguir l'oportunitat, l'empleat podrà fer-ho en el seu propi benefici tan sols si resulta clar que això no generarà una competència directa o indirecta amb les operacions del Gimnàs Social Sant Pau.

**Article 7. Tractament d'informació privilegiada.** *Respectem i seguim les Normes de tractament d'informació privilegiada.*

El Gimnàs Social Sant Pau, per la seva labor, treballa amb grans empreses i ens, que recolzen la seva activitat, i té la capacitat de tenir accés a informació rellevant en diversos àmbits, que pot ser qualificada com privilegiada.

Tots els empleats del Gimnàs Social Sant Pau s'abstindran de compartir amb qualsevol tercer qualsevol informació privilegiada a la que hagin pogut tenir accés, referent o no al Gimnàs Social Sant Pau, i que no sigui del domini públic, i s'abstindran d'intentar obtenir qualsevol lucre personal derivat de l'ús de dita informació privilegiada.

**Article 8. Defensa de la competència i legalitat comercials.** *Creiem en la lliure competència.*

El Gimnàs Social Sant Pau, tot i la seva funció pública, competeix també amb èxit en el món comercial actual i sempre ho farà amb ple compliment de totes les lleis aplicables en matèria de defensa de la competència, antimonopolis i de lleialtat comercial. Així doncs, els empleats han d'adherir-se en tot moment a les següents normes:

- La política comercial i els preus s'establiran de forma independent i mai no seran acordats, formal o informalment, amb els competidors o altres parts no relacionades, ja sigui en forma directa o indirecta.
- Els clients i proveïdors seran tractats de forma justa.
- Tots els empleats, i en particular aquells que es dediquin a les activitats de comercialització, vendes i compres, o aquells que estiguin en contacte freqüent amb els competidors, han de garantir que estan familiaritzats amb les lleis aplicables en matèria de competència. En cas de dubte, s'haurà de contactar amb el seu superior immediat o amb el Consell Rector per tal de rebre l'assessorament corresponent.

**Article 9. Informació confidencial.** *Valorem i protegim la nostra informació confidencial i respectem la informació confidencial de tercers.*

La informació confidencial és aquella informació que no pot ser de coneixement públic o que encara no ho és. La mateixa inclou secrets comercials, plans de negocis, comercialització i serveis, idees d'enginyeria i fabricació, bases de dades, registres, informació sobre sous i qualsevol altra informació financera o d'altra tipologia no publicada.

L'èxit constant del Gimnàs Social Sant Pau depèn, en part, de l'ús de la seva informació confidencial i de la seva no divulgació a tercers. Excepte que així ho exigeixi la llei o ho autoritzi el Consell Rector, els empleats no revelaran la informació confidencial ni permetran la seva divulgació.

Aquesta subsisteix una vegada extingida la relació laboral. A més, els empleats han d'esforçar-se per tal d'impedir la revelació no intencional de la informació tenint especial cura en guardar o transmetre la informació confidencial.

**Article 10. Frau, protecció d'actius de la Cooperativa, comptabilitat.** *Posem l'accent en la honestat i respectem els actius i béns de la Cooperativa.*

Els empleats mai no s'han de veure implicats en accions de tipus fraudulent o una altra conducta deshonest que involucri els béns o les instal·lacions o actius o els registres financers i la comptabilitat del Gimnàs Social Sant Pau. Això no només pot donar lloc a l'aplicació de sancions disciplinàries sinó també tenir com a resultat la formulació de càrrecs penals.

Els registres financers del Gimnàs Social Sant Pau constitueixen la base per administrar la cooperativa i per complir les seves obligacions cap a les diferents parts interessades. Per tant, tots els registres financers han de ser precisos i conformes als principis comptables del Gimnàs Social Sant Pau.

Els empleats han de protegir les instal·lacions i els béns del Gimnàs Social Sant Pau i utilitzar-los únicament en forma adequada i eficient per oferir l'activitat per la qual es va conformar la Cooperativa. Tots els empleats intentaran protegir els béns del Gimnàs Social Sant Pau contra pèrdua, dany, ús incorrecte, robatori, frau, malversació i destrucció.

Aquestes obligacions cobreixen tant als actius tangibles com als intangibles, incloses les marques comercials, el coneixement generat, la informació confidencial o privilegiada i els sistemes informàtics. En la mesura permesa per la legislació aplicable, la Cooperativa es reserva el dret a controlar i inspeccionar la manera en què els empleats utilitzen els seus actius, inclòs el dret a inspeccionar tots els correus electrònics, dades i arxius mantinguts en la xarxa d'ordinadors de la Cooperativa.

**Article 11. Suborn i corrupció.** *Repudiem qualsevol forma de suborn o corrupció.*

Els empleats, en forma directa o mitjançant intermediaris, mai no han d'oferir ni prometre un favor personal o financer impropï o un altre tipus de favor a fi d'obtenir o aconseguir un negoci o una altra avantatge de part d'un tercer, ja sigui públic o privat. Els empleats tampoc han d'acceptar aquest avantatge a canvi d'un tracte preferencial de part d'un tercer. Així mateix, els empleats han d'abstenir-se d'exercir qualsevol activitat o conducta que pogués donar lloc a l'aparició o sospita d'aquesta conducta o a un intent de la mateixa.

Els empleats han de saber que l'oferiment o el lliurament de beneficis impropis per tal d'influenciar la decisió del receptor, encara en el cas que aquest no sigui un funcionari del govern, no només pot donar lloc a l'aplicació de sancions disciplinàries sinó també resultar en la formulació de càrrecs penals. Els beneficis impropis poden incloure qualsevol cosa de valor per al receptor, inclosos

contractes de treball o bé consultoria per a parts relacionades molt properes.

Els empleats han de saber que les lleis electorals en moltes jurisdiccions generalment prohibeixen la realització d'aportacions per part de les societats als partits polítics o candidats. Gimnàs Social Sant Pau adopta la política de no efectuar aquests aportacions; tota aportació o desviació d'aquesta política ha de ser autoritzat per l'Assemblea del Gimnàs Social Sant Pau.

**Article 12. Presents, àpats, entreteniment.** *Competim i duem a terme les nostres activitats basant-nos tan sols en la qualitat i la competència.*

Els empleats no podran ser influenciats mitjançant la recepció de favors ni intentaran influenciar a tercers en forma inadequada mitjançant el lliurament de favors. Els empleats únicament podran oferir o acceptar àpats raonables i presents simbòlics que siguin apropiats en virtut de les circumstàncies, i no acceptaran o oferiran presents, àpats o entreteniments si aquest comportament pogués crear la impressió que constitueix una influència inadequada respecte de la corresponent relació comercial. En avaluar la situació d'acord amb el què s'ha fet referència, els empleats hauran de consultar la política aplicable en el seu àmbit d'actuació.

Si aquesta política no està disponible, els mateixos aplicaran la pràctica local més restrictiva per tal d'evitar fins i tot l'aparença de negociacions inadequades. En cas de tenir algun dubte, l'empleat haurà de sol·licitar l'assessorament del seu superior immediat o el Consell Rector. Cap empleat oferirà a tercers, ni acceptarà de part dels mateixos, regals compresos en el següent llistat, qualsevol sigui el seu valor:

- diners
- préstecs
- suborns
- avantatges monetàries similars

**Article 13. Discriminació i assetjament. Respecte.** *Fomentem la diversitat i respectem la dignitat personal dels nostres empleats.*

Gimnàs Social Sant Pau respecta la dignitat personal, la privacitat i els drets personals de cada empleat, soci i usuari i està compromès a mantenir un lloc de treball en el qual no hi hagi situacions de discriminació, assetjament o manca de respecte per cap motiu.

Per tant, els empleats, socis i usuaris no han de discriminar respecte de l'origen, nacionalitat, religió, raça, gènere, edat o orientació sexual, ni han de tenir cap tipus de conducta d'assetjament verbal o físic basada en l'esmentat anteriorment o en qualsevol altre motiu.

Els empleats, socis i usuaris han de respectar-se sempre entre ells, i no han de tenir cap tipus de conducta d'enfrontament, de violència o menyspreu envers un altre empleats, socis i usuaris.

Els empleats, socis o usuaris que sentin que el seu ambient de treball no compleix amb els principis esmentats poden plantejar les seves preocupacions al seu superior immediat o al Consell Rector.

Gimnàs Social Sant Pau no permetrà que cap persona que incompleixi aquest article segueixi vinculada al Gimnàs Social Sant Pau.

**Article 14. Incompliments.** *Consultarem el RRI, complirem amb el que aquest disposa i buscarem ajuda en cas de ser necessari.*

És responsabilitat de cada empleat garantir el ple compliment de totes les disposicions d'aquest RRI i de ser necessari buscar ajuda per part del seu superior immediat o del Consell Rector.

«Fer el correcte» i garantir els més alts estàndards d'integritat és la responsabilitat personal de cada empleat i aquesta és indelegable.

En cas de tenir dubtes, els empleats sempre hauran de guiar-se pels principis bàsics establerts en d'aquest RRI.

**Article 15. Comunicació de conductes il·legals. Procediment.** *Assumim la responsabilitat d'actuar amb integritat en tot moment.*

Els empleats han de comunicar directament al Consell Rector, tota pràctica o acció que creguin inadequada, o fins i tot il·legal, en virtut d'aquest Reglament. En cas que la comunicació afectés a la direcció general, la comunicació es realitzarà al President/a o al mediador de conflictes de la Cooperativa

De correspondre, els reclams es poden efectuar en forma confidencial.

Totes les reclamacions han d'investigar-se de forma adequada.

El Gimnàs Social Sant Pau prohibeix la presa de represàlies contra qualsevol empleat respecte d'aquelles reclamacions presentades de bona fe, i al seu torn



protegeix els drets de la persona que hagi pogut estar incriminada.

Rebuda qualsevol comunicació que es faci, el Consell Rector (o en el seu defecte el mediador de conflictes de la cooperativa) organitzarà, en cas de considerar que el fet comunicat revesteix una mínima versemblança, una taula d'anàlisi en que, llevat de conflicte d'interès, estaran presents, el President del Gimnàs Social Sant Pau, el secretari de la cooperativa, el mediador legal de la cooperativa i un representant dels treballadors. Tots els membres de la taula hauran de comprometre's a analitzar el cas amb màxima confidencialitat. Analitzada tota la informació i, en el seu cas, realitzades les gestions d'esbrinament pertinents, la taula decidirà si és necessari iniciar accions disciplinàries contra la persona denunciada (en cas de confirmar-se els indicis), si no és necessari (en cas de no confirmar-se els indicis) o si és necessari iniciar accions disciplinàries contra la persona denunciant (en cas denúncia que fos clarament falsejada o hagués estat realitzada amb manifesta mala fe).

Tot incompliment d'aquest RRI podrà donar lloc a l'aplicació de mesures disciplinàries, incloent-hi la possibilitat de l'acomiadament o expulsió i, en cas de correspondre, a la iniciació d'accions legals o l'aplicació de sancions penals.

### **TÍTOL 3 – CONDICIONS DE TREBALL**

#### **Article 16 – Legislació aplicable**

Tota relació dels empleats amb el Gimnàs Social Sant Pau, es regirà pels Estatus, el present RRI, el Conveni Col·lectiu d'Instal·lacions Esportives i Gimnasos, l'Estatut dels Treballadors i la legislació aplicable.

#### **Article 17 - Conflictes col·lectius**

Sempre que es pugui fer es sotmetran al consell superior de cooperació i en el seu defecte el Tribunal Laboral de Catalunya, regulat en l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990 i del 2018-2020.

#### **Article 18 - Organització del treball**

L'organització del treball, d'acord al prescrit en aquest Reglament i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Cooperativa. L'organització del treball té per objecte assolir en la cooperativa un nivell adequat del compliment de la productivitat, fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, i dels objectius socials.

La Cooperativa definirà l'Organigrama de Treball i Àrees i la descripció de les mateixes i s'incorporarà, un cop aprovat, al present document. També s'incorporarà al RRI l'Organigrama de flux d'informació de la Cooperativa.

## **Article 19 – Excedències**

### 19.1 Excedència voluntària.

- 19.1.1 El personal afectat pel present Reglament, excepte les persones treballadores o contractades com autònomes, tindrà dret a sol·licitar excedència voluntària quan porti treballant en la cooperativa un any en condició de soci. La permanència en tal situació no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys, causant baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti el seu reingrés amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies a la data del venciment, si l'excedència era superior a un any, i 15 (quinze) dies si fos inferior a aquest termini.
- 19.1.2 Els socis podran sol·licitar excedència voluntària en el supòsit de malaltia de pares, cònjuge o fills al seu càrrec, sempre que ho justifiqui degudament, i pel temps que fos necessari.
- 19.1.3 Les persones treballadores que no siguin sòcies es regularan pel conveni col·lectiu aplicable.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades anteriorment, el soci treballador/a haurà de cobrir un nou període de al menys 4 (quatre) anys (validar) de servei efectiu en la cooperativa.

19.2 Reserva de lloc de treball per excedència de maternitat. Les persones sòcies tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data d'alta per maternitat. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, donarà per finalitzat al que s'estigui gaudint. Quan les dues persones progenitores treballin en la cooperativa, només un d'ells podrà exercitar aquest dret. Per a l'exercici del meritat dret s'estarà al que estableixi la legislació en cada moment.

## **Article 20 - Jornada de treball**

Durant la vigència d'aquest Reglament i per totes les persones empleades, la jornada màxima legal anual serà la que marqui el conveni col·lectiu.

Hi haurà dos tipologies de jornada segons la necessitat del treball:

- Jornada contínua de 6 hores o més, que li correspon un descans dins la jornada de 20 minuts. Els torns de descans cal pactar-los amb la coordinació.

- Jornada partida. Els torns tindran un màxim de 5 (cinc) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'una hora. Es permet que cada dues hores es faci un descans dins la jornada de 5 m.

La cooperativa estudiarà la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells departaments en els quals les necessitats del servei ho permetin.

En cas d'aturada per descans, àpat etc... s'haurà de fer explícit l'horari de sortida i de tornada al lloc de treball en el full d'hores.

### **Article 21 - Hores Extraordinàries**

S'acorda tendir a la seva supressió com a mesura de foment de la ocupació i caldrà establir mecanismes de seguiment, control i registre. Per a major flexibilitat, la jornada de treball serà flexible i la cotització fixe sempre que en finalitzar l'any es treballin el total d'hores contractades acomplint els horaris pactats. És a dir el saldo d'hores fetes i hores cotitzades haurà de ser zero a 31 de desembre i en cas contrari s'haurà de pactar la compensació de les mateixes durant el següent període computable (any natural).

### **Article 22 - Vacances**

El personal afectat pel present Reglament gaudirà de les vacances que marqui el conveni col·lectiu aplicable.

El dret a gaudir de vacances es genera a 1 de gener i s'extingeix a 31 de desembre. Les vacances pendents de fer a 31 de desembre s'hauran de gaudir durant el mes de gener i febrer de l'any següent. En cas de que quedin vacances pendents a 28 de febrer se'n perdrà el dret a gaudir-les.

Durant el mes de febrer els diferents equips hauran de passar al seu responsable una proposta de dates de vacances que haurà de quedar aprovada abans de finalitzar el primer trimestre de l'any. Les dates de vacances s'hauran de consensuar buscant un equilibri entre necessitats personals i necessitats de la producció sent cada àrea responsable d'establir els seus criteris. En cas de conflicte entre dos treballadors pels dies de vacances el primer any es farà per sorteig, el consecutius es farà de forma rotatòria donant prioritat a aquells que no han pogut escollir.

El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes, establert en el present article, ni es perd ni pot limitar-se de cap manera pel fet que la persona empleada es trobi en situació de malaltia, de manera que amb independència del temps que duri

l'esmentada situació, al incorporar-se al treball pugui gaudir del període de vacances sense descompte de cap mena, llevat supòsits d'abusos evidents..

Durant el període de vacances anuals les persones empleades percebran el salari establert.

### **Article 23 - Calendari laboral**

La cooperativa elaborarà anualment el calendari laboral. El calendari laboral del següent any s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del 1 de desembre de l'any en curs.

### **Article 24 – Festius**

Els dies festius fixats legalment el Gimnàs Social Sant Pau romandrà tancat.

Aquells que per necessitats de la producció els correspongui treballar diumenges i festius se'ls hi aplicarà un descans de 1,5 per cada hora treballada en aquest supòsit.

### **Article 25 – Nocturnitat**

Aquells que per necessitats de la producció els correspongui treballar en horari nocturn (de les 22h a les 6 del matí següent) tindran dret a un descans de 1,75h per hora treballada en aquest supòsit.

### **Article 26 - Salari**

El Gimnàs Social Sant Pau és una Cooperativa de treballadores sense ànim de lucre, per tant un dels objectius de l'entitat, i sempre que sigui possible, es redistribuir entre els seus empleats els possibles beneficis.

El salari mínim per 40 hores setmanals és el que marqui el conveni laboral aplicable, excepte per les sòcies treballadores que el marcarà la Cooperativa.

La diferència de sou per hora treballada, es tendirà a igualar entre els diferents llocs de treball.

### **Article 27 - Dies d'assumptes propis.**

Els treballadors de la Cooperativa Gimnàs Social Sant Pau podran faltar a la feina, amb dret a remuneració, per motius personals i sense justificant fins a un total de tres dies per any natural. Aquesta falta a la feina s'haurà de pactar amb el seu responsable amb antelació màxima possible i un mínim de 48 hores d'antelació. L'empresa no podrà denegar en més de dues ocasions el gaudi de les jornades de llicències retribuïdes per assumptes propis.

### **Article 28 - Accident laboral**

Els empleats que es trobin en situació d'incapacitat laboral transitòria com a conseqüència d'accident laboral, o bé per hospitalització per malaltia comuna, percebran a càrrec de la cooperativa el % que afegit a la prestació de la Seguretat Social garanteixi com a mínim el sou que habitualment estigui percebent a partir del primer dia. Des del primer dia, sempre que sigui possible, cal derivar l'atenció mèdica a la mútua pròpia del Gimnàs Social Sant Pau mitjançant un comunicat d'assistència que emet el responsable de personal de l'àrea.

### **Article 29 - Càrregues familiars**

Els socis percebran un increment en els salari de 50,00 euros per 12 pagues per cada menor (fins als 21 anys), disminuït o parent a càrrec que no aporti ingressos a la unitat familiar.

### **Article 30 - Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals**

A efectes de promoure la seguretat i salut de les persones empleades mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, serà d'aplicació la Llei 31/1995 de 8 de Novembre i normativa posterior que pugui ser d'aplicació, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i a la formació dels socis treballadors en matèria preventiva.

### **Article 31 - Gestió mediambiental**

La cada cop més gran atenció a la problemàtica del medi ambient ens obliga a iniciar-nos en pràctiques de protecció i conservació del medi ambient en l'entorn de treball.

A tal fi es procurarà iniciar als empleats afectats pel present Reglament en la problemàtica del medi ambient referida a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasament i embalatges i al tractament dels residus, mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i mesures a adoptar per evitar contaminar l'entorn, tot això sempre dins de l'àmbit de la cooperativa.

El Consell Rector haurà d'elaborar les pautes a seguir en el dia a dia i facilitar l'aplicació de les mateixes per part de tothom.

### **Article 32 - Formació professional**

El Gimnàs Social Sant Pau aposta per la formació continuada de les persones empleades, a tal efecte i en la major brevetat possible, caldrà definir un Pla de Formació per a cada un dels llocs de treball de la Cooperativa amb les següents característiques:

- Tothom haurà de fer un mínim de 35 hores anuals (proporcionals a la jornada) dedicades a formació
- Una tercera part de les hores de formació les haurà de posar la persona empleada. (Per ex. En un curs de 15 hores: 10 es computen com a feina i 5 les posa la persona.)
- El contingut dels cursos haurà d'estar directament relacionat amb les tasques que tenim assignades a la Cooperativa o per a cobrir mancances de formació que millorin la nostra feina del dia a dia.
- Cada treballador podrà proposar al seu superior immediat o al Consell Rector fins un màxim d'un curs a realitzar durant l'any natural. El Consell Rector valorarà les propostes rebudes, podrà proposar d'altres i concretarà les formacions a dur a terme.
- La realització d'un curs no ha de interferir amb la feina a desenvolupar. En cas d'incompatibilitats, es responsabilitat del Consell Rector cercar la manera de solucionar-ho i en última instància, si no es troba solució, desestimar la formació proposada.
- El cost del cursos serà assumit pel Gimnàs Social Sant Pau fins el màxim que marqui el pressupost anual en concepte de formació i sempre s'optarà primer per cursos subvencionats. En cas que el cost dels cursos sigui superior al pressupostat, caldrà valorar cada cas i el Consell Rector serà el responsable de la prioritització final.

### **Article 33 – Faltes i Sancions**

Les faltes i sancions aplicables a les persones empleades de la Cooperativa Gimnàs Social Sant Pau, queden recollides als estatuts de l'entitat, al conveni Col·lectiu d'Instal·lacions Esportives i Gimnasos i altre legislació superior aplicable.