

RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, “Fundación Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Badajoz”. Asiento 52/2003.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo: “FUNDACIÓN MUNICIPAL DE DEPORTES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ”, con código informático 0600570, suscrito el 29-9-2003, por la representación empresarial, de una parte, y por el comité de empresa, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95); teniendo en cuenta, además lo establecido en el Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifica la denominación y número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (D.O.E. de 28-6-2003), en el Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (D.O.E. de 3-7-2003), y en Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo (D.O.E. 31-7-2003).

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida. 24 de noviembre de 2003.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SU TRABAJO EN LA FUNDACIÓN MUNICIPAL DE DEPORTES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y OBJETO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1º.- Partes Negociadoras, ámbito y vigencia.

A) Partes Negociadoras. El Convenio que se ha negociado entre la Fundación Municipal de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Badajoz (F.M.D. en lo sucesivo) y el Comité de Empresa de la F.M.D., legitimados para ello conforme prevé el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio regulará las condiciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en la F.M.D. en sus diversos centros.

B) Ámbito personal. El personal cuyo ingreso se produzca posteriormente en virtud de contrato o concurso se integrará a todos los efectos en el presente Convenio por los procedimientos que se establezcan.

Sólo las categorías profesionales recogidas en el artículo 9 de este Convenio estarán afectadas por el mismo

C) Ámbito territorial. El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes de la F.M.D. y en los que pueda crearse en un futuro.

D) Todos los conceptos dinerarios se incrementarán anualmente, según lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

E) Ámbito temporal. Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (D.O.E.) hasta el 31 de diciembre del 2007. Las partes negociadoras se obligan a plazos distintos a los ya referidos en aquellas cuestiones en que expresamente se establezcan, las cuales son las siguientes:

Las tablas salariales tendrán carácter retroactivo desde el uno de septiembre de 2003. Los artículos 10º jornada y horario de trabajo, 11º jornadas especiales y 12º servicios extraordinarios entrarán en vigor en fecha uno de octubre de 2003.

A la entrada en vigor del mismo queda sin efectos el Convenio que venía regulando las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en la F.M.D.

Artículo 2º.- Naturaleza y efectos.

El presente acuerdo se adopta al amparo de lo dispuesto en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga a la F.M.D. y a los trabajadores incluidos en su ámbito personal durante su vigencia.

Artículo 3°.- Denuncia.

1. Las partes podrán denunciar, dentro del plazo de un mes anterior a su vencimiento, el presente Convenio. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido.

2. Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto la F.M.D., como las centrales sindicales, vendrán obligados a negociar los próximos convenios.

3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado.

Artículo 4°.- Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación.

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria del Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio Colectivo, integrada por cuatro representantes del Comité de Empresa y paritariamente la empresa.

La Comisión tendrá una función de seguimiento sobre la normativa acordada y entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio y entre otras:

1. Vigilar la aplicación de este Convenio e interpretar su contenido.
2. Intervenir con carácter previo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá instar la constitución de la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la citada petición. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria debe producirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la celebración de la reunión, debiéndose notificar a las partes.

El Comité de Empresa ejercerá las funciones de información y control que determine el Estatuto de los Trabajadores y la legalidad laboral vigente.

3. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio Colectivo devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

Si dicha ineficacia supera a un tercio el articulado del Convenio Colectivo, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

**CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 5°.- Organización del trabajo.**

La Gerencia de la F.M.D. tiene la facultad específica de organizar y dirigir el trabajo y podrá delegar algunas de estas funciones en el personal directivo o en mandos intermedios.

La Gerencia velará, en uso de sus facultades organizativas, para que el personal tenga ocupación durante toda la jornada laboral.

Artículo 6°.- Estructura y clasificación del personal.

Las categorías laborales que conforman la plantilla de la F.M.D. se integrarán en algunos de los grupos profesionales siguientes:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

A los trabajadores de la F.M.D., con contrato laboral fijo e interino con una antigüedad superior a tres años a la fecha del presente Convenio no le será exigible lo dispuesto en el apartado anterior en el desempeño de su actual categoría.

Artículo 7°.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se observarán entre otras las siguientes normas:

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses y durante este tiempo el trabajador tendrá derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por

el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomiendas de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 8º.- Promoción y ascensos.

1. La promoción interna del personal de plantilla, consistente en el cambio del grupo profesional, se realizará únicamente a través de los procedimientos legales de oposición, concurso o concurso-oposición.

2. Cuando la convocatoria de acceso a la categoría sea libre se establecerá un turno de promoción interna al que se le asignará el máximo número de plazas que en cada momento aconseje la situación de la plantilla, incluidas las plazas ocupadas en categorías inferiores, el mercado de trabajo y las características de las plazas a cubrir.

Artículo 9º.- Clasificación del personal.

GERENTE: Coordina las competencias y funciones de las distintas áreas de la F.M.D., responsabilizándose en última instancia de la ejecución de programas, actividades y servicios correspondientes a cada una de ellas.

COORDINADOR: Por delegación de la Gerencia tienen a su cargo la responsabilidad de la organización, ejecución y control de los programas encomendados y la dirección del personal a su cargo en cada área.

COORDINADOR DE INSTALACIONES: Por delegación de la Gerencia gestionará la I.D.M. y coordinará el trabajo del personal de mantenimiento (jefes de sección, encargados de instalaciones y mantenedores), limpieza-guardarropa, animadores deportivos, socorristas y de oficinas en dichas instalaciones; aportará y coordinará la infraestructura y el personal necesario para realizar cuantas actividades organice la F.M.D. en cualquier instalación o lugar.

COORDINADOR DE ACTIVIDADES: Por delegación de la Gerencia se responsabilizará del proyecto, organización y ejecución de cuantas actividades organice la F.M.D. como propias o en colaboración con otras entidades, solicitando del Coordinador de Instalaciones, la infraestructura y el personal necesario para llevarlas a buen fin. Presentará a la Gerencia el proyecto del programa de actividades anuales.

COORDINADOR DE ESCUELAS DEPORTIVAS MUNICIPALES: Por delegación de la Gerencia se responsabilizará del proyecto, organización y ejecución de las E.D.M., proponiendo a la Gerencia los deportes sedes y monitores necesarios, así como la infraestructura para su buen funcionamiento.

COORDINADOR DE ACTIVIDADES ACUÁTICAS: Por delegación de la Gerencia programará y coordinará las actividades a desarrollar en las piscinas gestionadas por la F.M.D., así como su personal técnico. Presentará a la Gerencia el proyecto de actividades acuáticas.

MÉDICO: Responsable del gabinete médico y botiquines de las instalaciones gestionadas por la F.M.D. tiene a su cargo los reconocimientos médicos que sean encomendados por la Gerencia. Asistirá a las pruebas deportivas.

JEFE DE NEGOCIADO: Tiene a su cargo la coordinación del personal adscrito al mismo, ostentando la responsabilidad de los asuntos del personal, económicos y administrativos de la Empresa, dependiendo directamente de la Gerencia o del Coordinador correspondiente. Presta servicios en pruebas deportivas.

ADMINISTRATIVO: Ejecutará con precisión los trabajos que le encomienden sus superiores en la empresa. Supervisará el trabajo de los auxiliares administrativos. Elaborará resúmenes, balances, programas de trabajo y ordenación de los cometidos administrativos, llevando las partidas contables de las instalaciones. Coordinará las funciones administrativas de la instalación, sistematizando el trabajo. Bajo la dependencia directa del jefe de administración o del Coordinador correspondiente, colaborará en el proyecto de necesidades de la misma, en sus aspectos económicos y de personal. Presta servicios en cuantas pruebas deportivas sea requerido e igualmente presta atención e información al público.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Trabajarán a las órdenes del Coordinador de cada área específica, en la realización de procesos de administración generados por la actividad de la instalación o en su relación con los diferentes estamentos de la empresa, siéndoles necesarios conocimientos de mecanografía y consultas con terminales. Deberá poseer los conocimientos prácticos adecuados. Prestará atención e información al público y asistirá a pruebas deportivas.

JEFE DE MANTENIMIENTO: Trabajador asignado a los diferentes departamentos de Coordinación con conocimientos suficientes para realizar las órdenes que dichos Coordinadores le asigne. A su vez asignará el propio trabajo a: Encargados de Instalaciones, Mantenedores, Socorristas, Limpiadoras y Animadores Deportivos, supervisando y realizando el trabajo de los mismos cuando la ocasión lo requiera y, realizando Servicios de Guardias de acuerdo con lo legislado en el Convenio Colectivo. Es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal. Asistirá a cuantas pruebas deportivas se le requiera.

ENCARGADO DE INSTALACIONES: Trabajador que tiene a su cargo el funcionamiento de las instalaciones de la F.M.D., dirigiendo equipos de trabajo integrados por personal de mantenimiento, supervisando la labor de los mismos y realizando servicios de

guardias y trabajos como el resto del personal de mantenimiento. Posee los conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales en la instalación asignada. Asistirá a las pruebas deportivas de la F.M.D.

MANTENEDOR ESPECIALISTA: Operario con conocimientos suficientes en dos o más materias específicas, además de las propias de mantenedor, pudiendo ser: electricidad, mecánica, fontanería, etc. Asistirá a las pruebas deportivas organizadas por la F.M.D.

MANTENEDOR: Son aquellos operarios con conocimientos suficientes en al menos una materia específica, pudiendo ser: electricidad, mecánica, fontanería, etc. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier lugar del centro de trabajo. Realizarán obras en temas diversos de mantenimiento de instalaciones y recepcionarán a los usuarios que las utilicen, así como velarán por el buen uso que de ellas hagan. El mantenedor vela por la conservación de las gradas, pistas polideportivas, redes, aparatos, vallas, etcétera, ese mantenimiento exige limpieza de las mismas. Asistirán a las pruebas deportivas donde sea necesaria su presencia.

LIMPIADORA/GUARDARROPA: Serán responsables de las tareas de limpiezas de las instalaciones propiedad o gestionadas por la F.M.D., así como del guardarropa de las piscinas gestionadas por la F.M.D., prestará servicios de atención al público. Asistirán a pruebas deportivas.

MONITOR DE E.D.M.: Ejecutarán las labores deportivas para las cuales esté facultado en las Escuelas, además tendrá encomendadas aquellas labores administrativas y de relaciones personales (reuniones con padres y profesores) así como aquellas reuniones técnicas que convoque la F.M.D. Asistirán a las pruebas deportivas.

ANIMADOR DEPORTIVO: Serán los responsables técnicos del área que tenga encomendada de la F.M.D. estando al cuidado y bajo su responsabilidad el material de los mismos, recepcionarán al usuario y programarán la actividad física adecuada, asimismo dentro de sus funciones efectuarán como monitores los diferentes cursos que imparta la F.M.D. y para los cuales estén facultados. Asistirán a las pruebas deportivas

SOCORRISTA-MONITOR DE NATACIÓN: Prestarán servicios en calidad de tales en las diferentes piscinas gestionadas por la F.M.D. e impartiendo así mismo los cursos de natación que la F.M.D. programa anualmente. Es el responsable técnico en posesión del correspondiente título debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia u prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal

sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

SOCORRISTA: Prestarán servicios en calidad de tales en las diferentes piscinas gestionadas por la F.M.D. Es el especialista en posesión del correspondiente título debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia u prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

CAPÍTULO III

CALENDARIO, JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA

Artículo 10º.- Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de lunes a viernes para todos los trabajadores de la FMD, excepto para el personal de EE.DD.MM. y el contratado específicamente para la temporada de verano.

El horario queda establecido como sigue:

A) PERSONAL DE COORDINACIÓN Y ADMINISTRACIÓN:

Del uno de junio al treinta de septiembre en jornada continua de 8,00 a 15,00.

Para el resto del año:

En jornada continua de 8,00 a 15,00 pero se garantiza de lunes a jueves el horario de “tardes” mediante turnos rotativos. Para conseguir este objetivo se contará con un Coordinador y un Administrativo o Auxiliar Administrativo que realizarán su horario en jornada partida de 10,00-14,00 y de 17,00-20,00.

B) JEFES DE MANTENIMIENTO ENCARGADOS DE INSTALACIONES, ANIMADORES DEPORTIVOS, MANTENEDORES-ESPECIALISTAS, MANTENEDORES Y LIMPIADORAS-GUARDARROPAS:

En jornada continua de 7,00 a 23,00 en cuatro turnos, con los siguientes horarios:

- 1) 7,00 a 13,40
- 2) 8,20 a 15,00
- 3) 15,00 a 21,40
- 4) 16,20 a 23,00

C) Para el médico la jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes en el horario de piscina.

D) Para los animadores-deportivos la jornada normal de trabajo se realizará adaptando la misma a los horarios de apertura de los gimnasios y cursos que imparten.

E) Para los socorristas-monitores la jornada normal de trabajo será en dos turnos de mañana o tarde de siete horas diarias de lunes a viernes en horario de piscina. En la temporada estival y si la programación de cursos lo requisiese podrían tener jornada de mañana y tarde.

F) Para los socorristas que se contraten en temporada estival para reforzar la plantilla existente su jornada será de lunes a domingos, en las distintas piscinas gestionadas por la F.M.D., descansarán de forma rotativa en turnos comprendidos de lunes a viernes de cada semana que no sean festivos, adaptarán su horario al de piscina.

G) Para los monitores de escuelas deportivas municipales, la jornada normal de trabajo será de lunes a sábados adaptando la misma a los horarios de impartición de los cursos.

El personal laboral con jornada diaria como mínimo de cinco horas disfrutará de un periodo de descanso durante la jornada de 30 minutos de duración, que se computará como tiempo efectivo. En aquellas instalaciones en las que se encuentre un único trabajador, no se puede abandonar el puesto de trabajo durante la pausa.

Artículo 11º.- Jornadas especiales.

Los cuadrantes se expondrán en el tablón de anuncios en el mes anterior, teniendo en cuenta que las jornadas realizadas en verano lo podrán ser domingos y festivos en jornada de mañana y tarde.

1. Los Coordinadores, Personal sanitario, Jefe de negociado, Administrativo, Auxiliares Administrativos y Socorristas-monitores, realizarán además de su jornada laboral diez (10) horas mensuales que serán acumulables, incluso en sábados, domingos y festivos. El importe de esta jornada especial de diez horas será de 217,33 € mensuales.

Los Animadores Deportivos realizarán siempre que fuesen necesarios además de su jornada laboral diez (10) horas mensuales que serán acumulables, incluso en sábados, domingos y festivos, el importe será de 217,33 € mensuales.

Cuando se realicen en sábado, domingo o festivo, se realizarán en jornadas como mínimo de cinco horas y como máximo en dos jornadas mensuales. Se realizarán liquidaciones anuales, para ello

se elaborará un calendario con las 120 horas anuales, restando las realizadas de tal forma que los excesos serán compensados o bien con un día libre por cada cinco horas o por un importe económico de 217,33 € por la realización de 10 horas o la parte proporcional por las horas realizadas.

2. Los Jefes de Sección, Encargados de instalaciones, realizarán dieciocho (18) horas mensuales en sábado, domingo o festivo, por tanto tres jornadas. Este grupo de trabajadores disfrutará al menos de dos fines de semana libres al mes a excepción de la campaña de verano donde como mínimo dispondrá de un fin de semana. Una de estas jornadas de seis horas cuarenta minutos corresponde a completar las 35 horas semanales obligatorias a las que le faltan esa parte, las otras dos tendrán la siguiente compensación, pudiendo optar el trabajador por un periodo anual a:

2.1 Por la realización de estos dos servicios los trabajadores tendrán una doble compensación, una económica de 254,94 € en catorce pagas y además dos días de descanso al mes.

2.2. Por la realización de estos dos servicios los trabajadores tendrán una doble compensación, una económica de 300 € pagadero en catorce pagas y además un día de descanso al mes.

3. Los Mantenedores-Especialistas, Mantenedores y Limpiadoras-Guardarropa, realizarán dieciocho (18) horas mensuales en sábado, domingo o festivo, por tanto tres jornadas. Este grupo de trabajadores disfrutará al menos de dos fines de semana libres al mes a excepción de la campaña de verano donde como mínimo dispondrá de un fin de semana. Una de estas jornadas de seis horas corresponde a completar las 35 horas semanales obligatorias, las otras dos tendrán la siguiente compensación, pudiendo optar el trabajador por un periodo anual a:

3.1 Por la realización de estos dos servicios los trabajadores tendrán una doble compensación, una económica de 246,30 € y además dos días de descanso.

3.2. Por la realización de estos dos servicios los trabajadores tendrán una doble compensación, una económica de 291,37 € pagadero en catorce pagas y además un día de descanso.

Artículo 12º.- Servicios extraordinarios.

Las jornadas realizadas en verano lo podrán ser domingos y festivos en jornada de mañana y tarde.

1. En el supuesto de que hiciera falta por necesidad algún otro servicio en sábado o domingo y festivo, el trabajador será compensado con 60,10 €.

2. Los trabajadores podrán realizar además de las jornadas ya descritas, hasta 80 horas extraordinarias al año fuera de su jornada de trabajo para cubrir las actividades deportivas o preparación de las mismas, organizadas por la F.M.D., compensadas con 7,81 euros/hora de lunes a viernes ó 9,00 euros/hora en domingo, sábado o festivo.

Artículo 13º.- Días laborales y festivos.

Serán de plena aplicación para establecer los días laborales y festivos los calendarios oficiales de carácter nacional, el calendario de la Junta de Extremadura y los de aplicación de la localidad donde se preste sus servicios, estableciendo como días festivos el 22 de mayo fiesta de la Administración Local y los días 24 y 31 de diciembre.

Los días veinticinco de diciembre y uno de enero se cerraran las instalaciones.

Artículo 14º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de un mes natural y se disfrutarán de junio a octubre, tomándose de forma rotatoria según las categorías profesionales y diferenciando los servicios.

Los grupos de vacaciones se dividen en:

Coordinadores, personal de oficinas, jefes de mantenimiento, encargado de instalaciones, mantenedores-especialistas, mantenedores, limpiadoras-guardarropas, socorristas-monitores y animadores deportivos.

Para la plantilla de socorristas, las vacaciones irán condicionadas a las necesidades de la F.M.D.

El periodo de vacaciones se ultimarà antes del 30 de marzo de cada año.

Los monitores de las escuelas deportivas municipales y animadores deportivos con contrato de trabajo inferior a doce meses naturales cuyo trabajo sea la impartición de cursos (aerobic, tenis, gimnasia de mantenimiento...) disfrutarán de sus vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares.

Artículo 15º.- Licencias, permisos, excedencias y suspensión de contratos.

Todos los trabajadores de la F.M.D. disfrutarán de los siguientes permisos retribuidos, previo aviso y justificación:

A) LICENCIAS Y PERMISOS:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por razón de matrimonio de hermanos o hijos, un día si es dentro de la misma localidad y dos días si se produce fuera de ella.
- c) Por traslado del domicilio habitual dos días.
- d) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Para asuntos propios, seis días remunerados de libre disposición, siempre que se soliciten con una antelación mínima de 72 horas y no pudiéndose enlazar con vacaciones.

5. Para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turnos de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, no pudiendo superar el 25% por categorías profesionales.

B) EXCEDENCIA:

1. Excedencia voluntaria:

1.1. Podrán solicitar un año de excedencia voluntaria todos los trabajadores inscritos en la plantilla de la F.M.D. que tengan un período de antigüedad en el servicio activo de dos años.

La petición de excedencia será solicitada al menos treinta días antes de la fecha en que se desea iniciar el pase a dicha situación y deberán alegar la causa que motiva la petición. La solicitud se resolverá en el plazo de quince días, previo informe de la empresa y de los órganos de representación de los trabajadores.

La excedencia voluntaria se considerará por un plazo no inferior a un año y no mayor a cinco. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Las solicitudes para la incorporación al trabajo, serán resueltas por la F.M.D., viniendo obligado el excedente a solicitarlo con un plazo máximo de treinta días antes de finalizar la excedencia. De no solicitar la incorporación, el trabajador al finalizar la excedencia, causará baja definitiva en la plantilla de la F.M.D.

El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, no se computará a ningún efecto.

2. Excedencia forzosa:

La excedencia forzosa se producirá por:

a) La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Los excedentes forzosos, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la F.M.D.

CAPÍTULO IV

DERECHOS COMPLEMENTARIOS

Artículo 16º.- Seguro de accidente.

La F.M.D. suscribirá una póliza de accidente y responsabilidad civil que cubra a todos sus trabajadores dentro de su jornada laboral. Dicha póliza deberá cubrir los riesgos de invalidez permanente derivada de A.T. y E.P. por una cuantía de 30.050,60 euros, y por muerte derivada de A.T. y E.P. de 18.030,36 euros, a percibir por el interesado o en su caso sus causahabientes.

Para el personal que ponga a disposición de la Empresa su vehículo particular y resultase dañado en el cumplimiento del servicio, habrá destinada una cantidad de un 9.015,18 euros para subsanar dichos desperfectos.

Artículo 17º.- Incapacidad laboral.

En caso de accidente laboral, o enfermedad profesional, se completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el cien por cien del salario desde el primer día de producirse el accidente. En los casos de I.T. común o accidente no laboral, se completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario en los supuestos que a continuación se expresan:

- a) Cuando se precise hospitalización o intervención quirúrgica, se completará el cien por cien del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta.
- b) En los demás casos la empresa completará las prestaciones de I.T. hasta alcanzar el cien por cien del salario, a partir del octavo día de la baja y hasta que se produzca el alta, no se podrá acumular distintos periodos.

Aquellas incapacidades que fueran permanentes en grado total y permitan al trabajador seguir desarrollando funciones, aunque distintas de las propias de su puesto de trabajo, previo expediente y dictamen médico, dará derecho prioritario a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo con la Empresa y la representación de los trabajadores, y siempre que el trabajador reúna la suficiente capacitación para el trabajo.

Artículo 18º.- Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador con más de seis meses de antigüedad de la F.M.D. acogidos al presente Convenio podrán solicitar anticipos de hasta mil quinientos euros (1.500 €) a devolver en el plazo máximo de dos años sin intereses, siempre que aporte la documentación pertinente acreditando su necesidad y previa valoración de la misma por la representación de la empresa y del comité de empresa.

Para dicho fin se habilitará una cuantía de doce mil euros (12.000 €) semestrales.

El trabajador que solicite dicho anticipo se comprometerá a su devolución mediante escrito dirigido a la Tesorería de la F.M.D. y no podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber liquidado el anterior.

Los trabajadores con contrato eventual deberán liquidar el préstamo antes de la finalización del contrato.

Artículo 19º.- Ayudas.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos con probadas deficiencia física o psíquica recibirán una ayuda mensual que será completada hasta 90 € por hijo, partiendo de la ayuda dada por el S.E.R.E.M. En este caso, será preciso adjuntar a la solicitud la certificación expedida por dicho organismo y estudiado por el Comité de Empresa.

La F.M.D. habilitará una bolsa económica de 600 €, para revisión mecánica de los vehículos de los trabajadores que por motivos laborales deban utilizarlos asiduamente.

Artículo 20º.- Prevención y salud laboral.

Considerando que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Organismo Autónomo de la F.M.D. Todo esto con arreglo a la legislación vigente.

Se elaborará la evaluación de riesgos y de puestos de trabajo en cumplimiento de la Ley 31/1995.

La F.M.D. gestionará la realización de reconocimientos médicos cada dos años para todos los trabajadores, como también las correspondientes campañas de vacunación.

Artículo 21º.- Derechos sindicales.

Los Delegados de los trabajadores gozarán de los derechos reconocidos por la legislación vigente. Las horas de representación sindical se computarán trimestralmente a razón de 20 horas por mes y Delegado. Las reuniones con la empresa no se computarán como horas sindicales de los Delegados de Personal.

Los Sindicatos legalmente constituidos podrán organizar secciones sindicales según sus intereses, estando representados por un Delegado Sindical con las mismas facultades que otorga la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 22º.- Ayuda de estudios y cursos.

a) Se concederán becas anuales para libros y matrículas escolares (a justificar) a los hijos de los trabajadores que cursen estudios de Preescolar, E.S.O., B.U.P., C.O.U. y F.P.

La cuantía de las mismas será de 48,08 €/hijo para Preescolar y E.S.O. y de 72,12 €/hijo para B.U.P., C.O.U. y F.P., siempre que los hijos no tengan becas del M.E.C.

b) Descuentos: En todas las actividades organizadas y gestionadas por la F.M.D. los trabajadores y familiares en primer grado tendrán un descuento económico del 50%, siempre que no se tenga que abonar dinero a un tercero.

c) En aquellas actividades organizadas y gestionadas con la F.M.D., se reservará un 5% de las plazas ofertadas para la F.M.D.

d) Los trabajadores tienen derecho al uso gratuito de todas las instalaciones, y los familiares en primer grado del uso de la piscina de verano.

e) Con el fin de mejorar la formación de sus trabajadores la F.M.D. abonará los gastos de matrícula, desplazamientos y dietas, para la asistencia de su personal hasta un total de hasta cinco cursos anuales organizados por otras entidades. La elección del trabajador vendrá determinada por las características del curso a realizar y ninguno podrá repetir a lo largo de un mismo año.

Artículo 23º.- Indumentaria:

La F.M.D. facilitará la siguiente indumentaria de trabajo:

MANTENEDORES:

Verano: Dos pantalones cortos

Dos camisetas

Dos pares de playeras

Un par de zapatillas

Invierno: Un pantalón

Un sueter

Una chaquetilla

Un par de botas

Un par de guantes

Dos camisas

Hasta su deterioro: Un anorak

Un chandal

Un par de botas de agua

Un par de zapatillas de deportes

Un impermeable

LIMPIADORAS-GUARDARROPA:

Verano: Un pijama

Una camisa-polo

Un par de zuecos

Una falda

Invierno: Un pijama

Un par de botas de agua

Un par de zuecos

Una rebeca

Un anorak (hasta su deterioro)

SOCORRISTAS-MONITORES:

Dos bañadores

Dos camisetas

Dos pares de playeras.

Hasta su deterioro: Un chandal

SOCORRISTAS:

Dos bañadores

Dos camiseta

Dos pares de playeras.

En caso de que cualquier prenda se deteriore o desgaste, la Empresa la restituirá de la manera más rápida, estando obligado el trabajador a entregar la ropa que deba ser sustituida.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS Y ESTRUCTURA DEL SALARIO

Artículo 24º.- Estructura salarial.

El sistema de retribuciones para el personal regulado por el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas: Salario base

2. Complementos salariales: Antigüedad

3. Complementos de puestos de trabajo:

— C. Destino

— C. Específico

— C. Piscinas

— Conducción

4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo:

— Jornadas Especiales

— Servicios extraordinarios

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

— Pagas extraordinarias

6. Percepciones no salariales:

— Plus de transporte

Artículo 25°.- Antigüedad.

Todo el personal percibirá con carácter general, en concepto de complemento de antigüedad por cada trienio de servicio dedicado a la F.M.D., una cuantía fija mensual, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El valor del trienio, sin distinción de categorías, para el ejercicio 2003 será 27,95 € mes, actualizándose en el futuro en la misma proporción que el salario base.

b) Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 26°.- Complemento de piscinas.

Se percibirá por la realización habitual de trabajo en puestos que realicen los controles necesarios de pureza y salubridad del agua. Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Artículo 27°.- Conducción.

Este plus será asignado a los trabajadores que sean responsables del uso del vehículo de trabajo de la empresa. Si algún otro trabajador lo utilizara durante cinco días en un mes será acreedor de dicha cantidad.

Artículo 28°.- Pagas extraordinarias.

Se abonarán en los meses de junio y diciembre y estarán formadas por el cien por cien de la nómina neta de cada trabajador.

Artículo 29°.- Plus transporte.

a) 41,82 €/mes para todos los trabajadores de la F.M.D. como ayuda al desplazamiento al puesto de trabajo.

b) 54,73 €/mes para los trabajadores que realicen jornada partida.

c) 130,69 €/mes para los trabajadores que presten servicios continuados a la misma con el vehículo personal, debido a la naturaleza de su puesto de trabajo.

Estos tres apartados son incompatibles entre sí.

Artículo 30°.- Desplazamiento y dietas.

Cuando se realicen desplazamientos fuera del término municipal y se utilicen medios propios se percibirá en concepto de dietas y/o kilometraje de conformidad con lo establecido en el R.D. 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y normas de desarrollo del mismo. Cuando se realicen desplazamientos en la ciudad se percibirá en concepto de kilometraje de conformidad con lo establecido en el R.D. 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y normas de desarrollo del mismo.

Artículo 31°.- Garantía de salario.

La F.M.D. abonará a todos los trabajadores los salarios correspondientes mediante la fórmula de meses vencidos, aunque podrá hacerse efectivo con una demora de cinco días en el mes posterior.

A partir del sexto día del mes siguiente, el interés por la demora del pago del salario será del 10% como establece el art. 29. Punto 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32°.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la F.M.D., así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Para la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Grado de intencionalidad.
- b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.
- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la F.M.D. o a los usuarios.
- e) La reincidencia.

5. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia.

Artículo 33°.- Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

- a) La incorrección con sus superiores, compañeros, subordinados y personas con las que se tenga relación en su cometido laboral o discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del ejercicio, salvo que suponga falta grave.
- b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en cinco ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- c) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- e) El descuido en la conservación del material que se tuviere a su cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 34°.- Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la F.M.D. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, se pedirán por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.
- b) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, más cinco días al mes.
- c) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.
- d) El abandono del trabajo sin justificación.
- e) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la Seguridad Social o por los de la empresa, en su caso.
- f) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre.
- g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento justificado.
- h) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- i) La grave desconsideración con los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o con el público.
- j) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- k) La falsedad o simulación de datos facilitados a la F.M.D.
- l) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- m) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vención, relación personal o familiar, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- n) Causar por dolo o mala fe, daños graves en el patrimonio y bienes de la F.M.D.

o) La embriaguez habitual en el trabajo.

Artículo 35°.- Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

b) Más de cinco faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) Los malos tratos físicos a los trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al público.

d) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

g) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

h) La comisión de tres faltas graves en un trimestre.

i) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

j) Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la F.M.D.

k) La autorización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales del trabajo.

l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

m) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

Artículo 36°.- Sanciones.

1.- Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

— Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses.

— Suspensión del derecho a recurrir a pruebas y concursos de ascensos hasta dos años.

— Despido

2.- Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

La sanción por falta grave o muy grave exige la incoación de expediente, comunicándose su inicio al interesado, con audiencia para su defensa, delegándose la tramitación del mismo al Servicio de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Badajoz.

En los supuestos de faltas muy graves, la autoridad que acuerde incoar el expediente podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del interesado hasta tanto se resuelva el mismo.

CAPÍTULO VII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 37°.- Lugar de trabajo.

La razón social de la F.M.D. estará en las I.D.M. de “La Granadilla”. Todo el personal realizará sus trabajos en cualquier instalación gestionada por la F.M.D.

Artículo 38°.- Aviso de baja en la empresa.

Los trabajadores vienen obligados, cuando deseen cesar al servicio de la empresa, a avisar a la misma con una antelación de quince días; los que no lo hagan así, perderán un día por cada uno que falte por preavisar.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE APLICACIÓN CON EFECTOS RETROACTIVOS DESDE EL UNO DE SEPTIEMBRE DE 2003.

TABLA SALARIAL PARA EJERCICIO 2003

CAT. PROFESIONAL	S.B.	C.D.	C.E.
GERENCIA	2.738,34	—	—
COORDINADOR	898,70	418,16	527,70
MÉDICO	898,70	418,16	421,97
JEFE NGDO.	898,70	261,25	239,23
ADMINISTRATIVO	677,99	358,48	194,12
AUX. ADMTVO.	677,99	358,48	105,73
JEFE DE MANTENIMIENTO	677,99	358,48	88,39
ENCARGADO INST.	581,11	241,63	200,89
MANTEN.-ESPECIALISTA	581,11	241,63	110,47
MANTENEDOR	581,11	241,63	34,43
SOC.-MONITOR NATAC.	677,99	278,14	80,35
SOCORRISTA	555,53	230,08	—
ANIMADOR DEPORTIVO	—	—	—
LIMP.-GUARDARROPA	555,53	230,08	32,78
MONITOR DEPORTIVO	555,53	230,08	—

Los Animadores Deportivos igualarán sus retribuciones a los Socorristas-Monitores en un período de tres años, siendo su tabla salarial de aplicación desde septiembre de 2003 hasta septiembre de 2005, teniendo el mismo incremento en los próximos años que el resto del personal.

CAT. PROFESIONAL	S.B.	C.D.	C.E.
ANIMADOR DEPORTIVO DESDE SEPT. 2003 HASTA DICIEMBRE DE 2003	639,16	230,08	—
ANIMADOR DEPORTIVO A PARTIR DE ENERO 2004 HASTA DICIEMBRE DE 2004	677,99	274,88	—
ANIMADOR DEPORTIVO A PARTIR DE ENERO 2005	677,99	278,15	80,36

PLUS	IMPORTE
TRIENIO	27,95
P. PISCINA	44,80

CONDUCCIÓN	31,18
TRANSPORTE A)	41,82
IDEM B)	54,73
“ C)	130,69

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2003, del Servicio Territorial de Badajoz, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-010088-016121.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Fuentes y Compañía, S.L. con domicilio en: Oliva de la Frontera, C/ Pedro Vera, nº 1 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Fuentes y Compañía, S.L. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: Centro de Transformación nº 3 situado en Travesía “El Prado”, autorizado con el nº de expediente 06/AT-10.088/8.032.

Final: C.T. Projectado.

Términos municipales afectados: Oliva de la Frontera.

Tipos de línea: Subterránea.

Tensión de servicio en Kv: 20.

Materiales: Homologados.

Conductores: Aluminio.

Longitud total en Kms.: 0,355.

Emplazamiento de la línea: Polígono “El Prado” en el T.M. de Oliva de la Frontera.

ESTACIÓN TRANSFORMADORA:

Tipo: Cubierto.

N. de transformadores:

Número	Relación de transformación
I	20,000 /
	0,400 /