

CAPÍTULO 6
Otras disposiciones

SECCIÓN 1
Seguros

Artículo 23

La empresa asume la obligación de contratar una póliza de seguro de accidente de viaje individual para aquellos trabajadores que, por causa de su trabajo, deban desplazarse fuera de la región donde residan.

Se mantienen las actuales cuantías aseguradas, si bien la empresa podrá complementar esa obligación mediante contratación del viaje a través de tarjeta de crédito que asegure un importe superior al vigente.

Artículo 24

También se cubre por la empresa el coste de una póliza de asistencia médico-quirúrgica para todo el personal en activo.

Tendrán la condición de beneficiarios, además del trabajador, su cónyuge e hijos hasta los 21 años cumplidos; también los mayores de 21 años y hasta un tope de 26 años cumplidos, siempre y cuando acrediten documentalmente que se hallan cursando estudios y no perciban remuneración alguna. En cuanto a los ascendientes del titular, podrán ser beneficiarios todos aquellos que carezcan de ingresos periódicos distintos a cualquier pensión que puedan percibir. En todo caso, se exigirá la convivencia del beneficiario-familiar con el titular de la póliza.

Quienes poseyeran un seguro médico con antelación a la constitución de la póliza y deseen mantenerlo, percibirán el coste empresarial que hubiese comportado su suscripción y la de sus beneficiarios.

SECCIÓN 2
Jubilación

Artículo 25

Como medida de fomento de empleo se establece la jubilación a los 65 años adecuado en todo lo previsto en la Ley 14/2005 de 1 de julio.

SECCIÓN 3
Revisión médica

Artículo 26

Todo el personal realizará anualmente una revisión médica en centro a elección de la empresa.

SECCIÓN 4
Seguimiento e interpretación

Artículo 27

Se crea la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del presente Convenio, formada por 4 vocales: 2 en representación de la Dirección y 2 en representación de los empleados. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple. Dichos acuerdos quedarán reflejados en acta sucinta suscrita por la totalidad de los asistentes a la reunión. Actuará de secretario de actas el miembro más joven de los que asistan a la reunión.

Artículo 28

Las funciones asignadas a la Comisión Paritaria, sin pretender una relación exhaustiva, son las siguientes:

a) Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación correcta de las cláusulas del Convenio.

b) Seguimiento escrupuloso de la aplicación del Convenio.

c) Evacuar consultas de cuantas cuestiones se sometan a la Comisión.

SECCIÓN 5
Cláusula de conciliación y mediación

Artículo 29

Ambas partes, en caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria respecto de la interpretación total o parcial del Convenio, acuerdan someterse expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, con sujeción a los términos y procedimientos establecidos en su Reglamento.

SECCIÓN 6
Representantes del personal

Artículo 30

a) Bolsa de horas: de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores, se acuerda establecer una bolsa de horas equivalente al total de las correspondientes a los representantes del personal, de la que harán uso sus integrantes según sus compromisos. El sistema de control de utilización del número de horas se realizará, mediante parte individual a la dirección de personal, cada vez que se haga uso de las horas. Mensualmente se revisará la situación de la bolsa horaria.

b) Representación de los trabajadores: de acuerdo con lo previsto en el artículo 67.1 del Estatuto de los trabajadores, las variaciones significativas de plantilla que den lugar a incremento, reducción o variación del órgano representativo (Comité o delegados), una vez constatado por reiteración del nuevo volumen de plantilla durante 6 meses, darán lugar automáticamente a la acomodación precisa. En caso de reducción, la representación de los trabajadores determinará el procedimiento (revocación parcial, nuevas elecciones, etc.) aplicable.

ANEXO 1

Tabla de salarios y trienios del Convenio 1.7.2006-30.6.2007

GP: grupo profesional; CSB: cuantía salario base euros (sobre 14 pagas); T: trienio euros (sobre 14 pagas).

GP	CSB	T
Titulados	1.425,32	71,27
Jefes	1.155,47	57,77
Comerciales	1.116,66	55,83
Administrativos	1.046,40	52,32
Subalternos	815,54	40,78

(06.335.018)

RESOLUCIÓN

TRI/4483/2006, de 2 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Club de Tennis Barcino para el año 2006 (código de convenio núm. 0812172).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Club de Tennis Barcino suscri-

to por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 19 de julio de 2006 y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad i el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Club de Tennis Barcino para el año 2006 (código de convenio núm. 0812172) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 2 de octubre de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Club de Tennis Barcino para el año 2006

CAPÍTULO 1
Ámbito de aplicación

Artículo 1
Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo obliga a la entidad Club de Tennis Barcino de Barcelona y a los trabajadores/ras (en adelante trabajadores) de su plantilla.

Artículo 2
Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la entidad, centro de trabajo de plaza Narcisa Freixas, 2-3 comprendidos en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 3
Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas

afectarán a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

Se excluyen entre otros:

Los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo.

El personal técnico al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.

Los deportistas profesionales, cuya relación se regirá por lo establecido en el Real decreto 1.006/1985, de 26 de junio.

Artículo 4

Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes negociadoras, independientemente de su publicación oficial.

Su duración será de 1 año, es decir, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5

Denuncia

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes se efectuará con 3 meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

Se habrá de formalizar la denuncia por escrito y dirigirse a todas las representaciones sindicales y empresariales que lo suscribieron y ante la autoridad laboral competente consignando los puntos que se quieren modificar.

Artículo 6

Prórroga

En caso de que ninguna de las partes legítimas denunciara el Convenio dentro del plazo de 3 meses, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de 1 año.

En el concreto caso de que no se formule denuncia alguna del Convenio en la forma reglamentaria, éste se entenderá prorrogado por un período anual, por tácita reconducción y así, sucesivamente, a cada vencimiento anual. En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de inicio del año que se trate, los salarios vigentes por aplicación de este Convenio deben gozar del incremento del índice precios al consumo real del año anterior en la autonomía de Cataluña.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que los suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anule o invalide alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días

siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en plazo de 90 días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas

Se respetarán como derechos adquiridos «ad personam» las situaciones personales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Esta garantía «ad personam» afecta sólo a aquella diferencia entre las condiciones actuales, computadas en conjunto y por total anual, y las que se establecen en este Convenio, computadas de igual forma.

Artículo 9

Compensación. Absorción

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas.

2. Cualquier variación en las disposiciones generales futuras sobre retribución sólo tendrá eficacia práctica, si, en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasasen el nivel de este Convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

Artículo 10

Concurrencia de convenios

Los representantes de los trabajadores y empresa firmante del presente Convenio se comprometen, durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros pactos colectivos de carácter general.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 11

Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección de ésta y, en consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. Hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

a) Calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.

c) La determinación del sistema y mobiliario para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección,

subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal cuanto a las tareas.

d) La adjudicación de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.

e) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de los utillajes.

f) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

El personal afectado por cambios de organización del trabajo, modificaciones en cantidades a devengar por sistemas de incentivos, mantendrá, durante 3 meses, como mínimo, el promedio de retribución de los 3 meses anteriores en ese concepto.

g) Establecer la fórmula para el cálculo del salario.

h) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores enumeradas.

Las obligaciones del representante de la empresa son:

Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan, en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Limitar, como máximo de 10 semanas, la experimentación de las nuevas normas o sistemas, referidos en el apartado anterior.

En caso de disconformidad con la modificación de la organización del trabajo, se actuará de conformidad con los trámites legales establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 12

Deberes y derechos del trabajador

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la entidad en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen, dentro del general cometido de su competencia profesional, entre ellas, el cuidado y limpieza de los útiles, máquinas y herramientas, de su puesto de trabajo y materiales del socio que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte de la entidad de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su contenido, que, a su vez, deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario, en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación de la entidad.

6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal, mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

7. Ser consultados, a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

9. Los trabajadores tienen derecho a que la empresa les dote de un local adecuado para períodos de comida y descanso, que reúna las condiciones que marca la Ley de prevención de riesgos laborales.

10. En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.

CAPÍTULO 3

Clasificación profesional. Movilidad funcional

Artículo 13

Definición de los niveles profesionales

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en la empresa, distribuidos en 2 niveles funcionales que son:

a) personal que desarrolla tareas no deportivas.

b) personal que desarrolla tareas deportivas.

Los niveles profesionales del personal que lleva a cabo tareas no deportivas son los siguientes:

Nivel 1: los trabajadores pertenecientes a este nivel planifican, organizan, dirigen, coordinan y elaboran la política de organización, utilización eficaz de los recursos humanos, desarrollo de la política financiera, comercial y el control de actividades, todo ello siguiendo las instrucciones emanadas de la Junta Directiva del Club. En este nivel estarían incluidos, a título indicativo, el director o, en su caso, el gerente.

Nivel 2: son aquellos trabajadores que, provistos o no de poderes y bajo la dependencia de los empleados de nivel 1, llevan a cabo la gestión de áreas. A título indicativo se incluirían en este nivel los encargados de mantenimiento, de personal y jefes administrativos.

Nivel 3: están incluidos en él los trabajadores que realizan funciones que requieren responsabilidad de mando en tareas que tienen un con-

tenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana. En este nivel se integrarían los oficiales administrativos.

Nivel 4: son aquellos empleados que, solos o con un reducido grupo de colaboradores, realizan trabajos de ejecución autónoma, que exigen habitualmente iniciativa, comportando la responsabilidad de los mismos. Entre ellos se incluyen, a título enunciativo, los profesionales de oficios.

Nivel 5: son aquellos empleados que realizan tareas de preparación, mantenimiento y adcentamiento de las pistas, que exige conocimiento y experiencia en el desarrollo de su trabajo, que realizan de forma autónoma, bajo supervisión del encargado o responsable general. Se incluyen en este nivel los trabajadores de mantenimiento de pistas.

Nivel 6: los trabajadores incluidos en este nivel realizan tareas bajo instrucciones precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Se incluyen, a título enunciativo, quienes realizan las funciones de: conserje, control de pistas, control de vestuarios, control de sala de juegos, cajero, telefonista, ordenanza, jardinero.

Nivel 7: son aquellos trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas con un método de trabajo preciso y alto grado de supervisión, que exigen ciertos conocimientos profesionales y un breve período de adaptación. Entre estos se incluyen, a título enunciativo, sereno, vigilante, ayudante de jardinero, auxiliar administrativo, personal de limpieza, peones.

Los niveles profesionales del personal que lleva a cabo funciones deportivas son los siguientes:

Nivel A = director deportivo de tenis
 Nivel B = ayudante director deportivo
 Nivel C = auxiliar director deportivo
 Nivel D = entrenador escuela de tenis
 Nivel E = auxiliar de entrenador escuela de tenis

Nivel F = coordinador monitores de escuela de tenis

Nivel G = monitor de tenis
 Nivel H = auxiliar monitor de tenis
 Nivel I = profesor de educación física
 Nivel J = profesor de aeróbic
 Nivel K = profesor de yoga
 Nivel L = profesor de tenis de mesa
 Nivel M = profesor de baile
 Nivel N = profesor de natación
 Nivel O = profesor de gimnasia
 Nivel P = otros profesores
 Nivel Q = monitores de hockey
 Nivel R = monitores de otras actividades deportivas

Artículo 14

Movilidad funcional

Los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto de su misma categoría o nivel profesional, cuando las necesidades de organización de la producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno.

Trabajos de categoría superior. La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a 6 meses ininterrumpidos o 12 en un

período de 2 años, salvo en los casos de sustitución de trabajadores con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongaran mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría o nivel superior durante más de 6 meses, sin concurrir los supuestos a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa.

Trabajo de nivel inferior. Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

Esta situación concurre habitualmente en los trabajadores incluidos en los niveles profesionales 5 y 6, no obstante estas modificaciones se consideran como situaciones de movilidad funcional dentro del mismo nivel, pues sus retribuciones salariales, que se fijan en el anexo, son idénticas, exceptuando el plus de pistas.

Así mismo evitarán las empresas reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo trabajador.

Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

CAPÍTULO 4

Contratación, ascensos y ceses

Artículo 15

Ascensos y promociones

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación por la empresa.

Artículo 16

Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 2 meses para los técnicos titulados, ni de 15 días para el resto.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte al trabajador durante el período de prueba, sólo interrumpirá el mismo si ello se pacta por ambas partes por escrito.

Artículo 17

Preaviso de cese

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa, deberán comunicarlo a la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional o la modalidad del contrato exis-

tente, excepto cuando sea dentro del período de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de:

Para los niveles 1, 2, A, B, C y D el preaviso será de 1 mes.

Para los niveles 3, 4, 5, 6 y 7 y del E al R el preaviso será de 15 días.

La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador, consistente en la detracción en la liquidación que deba practicarse por tal cese, sin excluir concepto alguno de la misma, del importe de 1 día de salario por cada día de retraso en el preaviso. La valoración de ese día se efectuará dividiendo el total salario anual bruto del trabajador, por la jornada anual de trabajo.

Los días, en todo caso, se entenderán naturales.

Artículo 18

Contratación temporal

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por obra o servicio podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Lo contemplado en el presente artículo será de aplicación a los contratos vigentes a 1 de enero del año 2005.

CAPÍTULO 5

Jornada

Artículo 19

Jornada laboral

La jornada laboral para el año 2006 será de 40 horas semanales, prestadas de lunes a domingo según el calendario de la empresa.

Artículo 20

Distribución de la jornada

La empresa negociará conjuntamente con los representantes de los trabajadores y elaborará un calendario anual de jornada, horarios y turnos en los 2 primeros meses del año, respetando las características de la actividad que se desarrolla, que comporta la necesidad de que el centro de trabajo permanezca abierto todos los días del año, excepto el 25 de diciembre. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de, al menos, 2 días naturales. En cualquiera de los casos, tanto los fines de semana como los días festivos serán rotativos, en régimen a turnos, salvo fuerza mayor que impida su puesta en práctica.

Artículo 21

Prolongación de la jornada

La empresa, respetando el número de horas en cómputo anual, podrá decidir, bastando para ello la comunicación a la representación legal de los trabajadores, con 1 semana de antelación, el horario más adecuado para sus necesidades, pudiendo compensarse los excesos de trabajo

que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso en otras en que disminuya la actividad de la empresa.

En las épocas en que aumente las visitas al centro de trabajo, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 11 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto entre las partes. Se respetará, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, que es de 12 horas.

Estos excesos de jornada no podrán ser utilizados por la empresa para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

En el caso en que la jornada supere las 9 horas, el trabajador tendrá derecho a 1 hora de descanso para comer y el importe de la comida irá a cargo de la empresa.

Todo el personal, por categoría o puesto de trabajo, debe rotar por igual, para lo cual se llevará un estadillo de seguimiento que estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Artículo 22

Festivos y horas extraordinarias

1. Los trabajadores adscritos al trabajo a turnos disfrutarán de las festividades oficiales en función de la coincidencia o no de su jornada de descanso semanal con tales días y de conformidad con los pactos existentes en la empresa.

2. Horas extraordinarias: las horas extraordinarias que resulte preciso realizar para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes serán de imperativa realización por los trabajadores designados al efecto. Las que fueran debidas a otras causas, como, básicamente, la acumulación de tareas, serán de libre aceptación por parte del trabajador. Estas horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o cobradas como extras tal y como las venía abonando la empresa.

CAPÍTULO 6

Retribuciones

Artículo 23

Características de la retribución

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que, de derecho y hecho, se viene aplicando en la empresa en el momento de la entrada en vigor del mismo.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo: el salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida, que se corresponde con el anexo 1 que figura en este Convenio para cada nivel y que incluye el importe de 3 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24

Antigüedad

Al personal comprendido en el presente Convenio le será abonada su antigüedad como hasta la fecha, esto es, a razón de quinquenios del 7,5% del salario base fijado para cada categoría en el anexo 1.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, superar más del 60%, como máximo, a los 25 o más años. Este porcentaje se calculará sobre el salario base.

Artículo 25

Complemento de pistas

Este complemento lo percibirán los trabajadores cuando realicen funciones de pisteros. Su cuantía, que se fija en el anexo 1, se percibirá mensualmente, por el importe que se indica en el anexo y se denomina plus de pista.

Artículo 26

Complemento especial

Todos los trabajadores de nivel 6 percibirán un «plus complemento especial», de treinta y siete céntimos (0,37) de euro al día.

Artículo 27

Complemento de nocturnidad

Cuando un trabajador tenga una jornada que finalice entre las 22 y las 6 de la mañana, el trabajador que la realice tendrá derecho a percibir el complemento denominado plus transporte nocturno en la cuantía que se establece en el anexo 1. Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos.

Artículo 28

Trabajos a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia este Convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador que tenga establecido un régimen laboral de jornada a tiempo parcial percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 29

Pago de salarios

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

La empresa puede optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.

Cualquiera que sea la forma de pago, nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

Artículo 30

Complemento en caso de incapacidad transitoria

En caso de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa complementará, desde el primer día, la prestación económica hasta el 100% del salario real por un máximo de 30 días al año.

Artículo 31

Complemento por accidente laboral

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará desde el primer día la prestación económica hasta el 100% del salario real durante el tiempo que dure la incapacidad por accidente de trabajo.

Artículo 32

Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones de verano, Navidad y extraordinaria de beneficios se abonarán en las mismas fechas que se han ido abonando hasta ahora. Dichas gratificaciones incluirán exclusivamente el salario base y antigüedad.

CAPÍTUL 7

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 33

Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 30 días naturales, o 22 días naturales, iniciándose las mismas el día siguiente del descanso semanal al que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

La empresa elaborará el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de 3 meses.

Las vacaciones podrán ser divididas, a los efectos de su disfrute, en 2 períodos. Uno de ellos que, en todo caso, no será inferior a 21 días, deberá estar comprendido preferentemente entre abril y septiembre, salvo pacto individual o colectivo que fije otro período. Cuando se efectúen 2 o más turnos de vacaciones, se rotará cada año las vacaciones a los trabajadores, pasando del último turno al primero y del segundo al tercero y así sucesivamente. Teniendo en cuenta las necesidades de producción, se podrán cambiar las vacaciones entre trabajadores del mismo nivel y puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la Dirección de la empresa, con la firma de los 2 trabajadores implicados. El resto de los días de vacaciones del segundo turno o ulteriores períodos serán disfrutados en las fechas que los representantes de los trabajadores y la empresa acuerden, se tendrán en cuenta las necesidades de la empresa.

Si el trabajador causa cualquier tipo de baja de incapacidad transitoria antes de cualquier permiso retribuido éste podrá disfrutar del permiso al día siguiente del alta facultativa, con fecha tope el 31 de diciembre del año que se trate.

Artículo 34

Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración reflejada para cada nivel profesional en el anexo 1, por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.

c) Un día por traslado de domicilio. Si el traslado se realiza fuera de la ciudad de origen, 2 días.

d) Los trabajadores de los niveles 1 al 7 disfrutarán de 1 día de permiso retribuido, sin justificación. El disfrute de dicho día no podrá coincidir con el período vacacional señalado como preferente a no ser que, a solicitud del trabajador, la empresa lo permita. Tampoco podrá solicitarse este día un festivo cuando para el trabajador sea laborable, ni podrán coincidir en su disfrute, más de un trabajador de una misma sección.

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.

f) Lactancia. Según artículo 37.4 de Estatuto de los trabajadores.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 35

Festividades

El día 25 de diciembre será festivo a todos los efectos, salvo pacto expreso entre las partes. Todos los días festivos en los que el Club permanezca abierto, los trabajadores en régimen de turnos tienen derecho a percibir la compensación «plus festivo» que el Club venía abonando hasta la entrada en vigor de este Convenio.

No se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 36

Formación profesional

En caso de que la empresa, por sí o por medio de terceros, organice cursos de formación profesional y estos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, el trabajador a quien se le emplee a ello debe asistir obligatoriamente y debe aprovechar tanto como sea posible las enseñanzas que se le impartan.

Artículo 37

Asistencia al consultorio médico

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá:

El personal dispondrá de 12 horas anuales para asistencia al médico de cabecera y las horas estrictamente necesarias para asistencia al profesional especialista, siempre que fuere remitido a él por el médico de cabecera.

El personal sujeto a jornada partida concertará previamente la fecha de visita médica, al efecto de poder preavisar a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

Con posterioridad, todo el personal deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Derechos sindicales

Artículo 38

Se estará a lo dispuesto en la Ley, y en especial al Estatuto de los trabajadores: artículo 64 (Competencias), artículo 68 (Garantías) y la LOLS.

Acumulación de horas sindicales: los delegados o miembros de comité pertenecientes a un mismo centro de trabajo y sindicato podrán efectuar acumulación de horas sindicales, debiendo efectuar por escrito a la Dirección de la empresa la comunicación de quien acumula y cuantas horas acumula así como el período de tiempo.

El crédito horario mensual de los representantes de los trabajadores será de 16 horas.

CAPÍTULO 8

Código de conducta

Artículo 39

Clasificación de las faltas

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajador de hasta 3 ocasiones en el período de 1 mes.

2. La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes.

3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido realizar.

4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

5. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas.

6. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

7. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.

8. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

9. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.

10. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.

11. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar.

12. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.

13. La no utilización de la ropa de trabajo.
b) Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de 1 mes.

2. La inasistencia no justificada de 1 día al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración para la empresa.

3. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a los órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

5. La reincidencia o reiteración en falta leve en el plazo de 3 meses.

6. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

7. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados, cuando se cause perjuicio grave a la empresa.

8. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio para la empresa.

9. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

10. Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo o de los socios del Club.

c) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 6 ocasiones durante el período de 1 mes, o más de 20 en 1 año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose en baja el trabajador/a, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

4. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

5. El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y desconsideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/ras de trabajo a los socios y familiares de los socios del club.

9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de 6 meses y hayan sido objeto de sanción.

10. Faltar injustificadamente 2 días al trabajo durante un período de 3 meses.

11. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

12. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

13. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

14. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

15. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

16. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

17. La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo.

18. El acoso sexual.

19. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el código penal.

20. Originar riñas o peleas.

21. Cualquier incumplimiento por parte del trabajador de la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.

22. La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

23. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la

empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sea debida a abuso de autoridad.

24. Abuso de autoridad. Consistirá en la actuación arbitraria de un superior en perjuicio de un inferior, que comporte la trasgresión de un precepto legal.

d) El abuso de autoridad dará lugar al inicio del oportuno expediente, que se instruirá, previa comunicación a la empresa por la representación legal de los trabajadores, si ésta entendiera que existen motivos para ello. De no iniciarse el expediente en el plazo de 15 días, la representación legal de los trabajadores podrá poner los hechos en conocimiento de la Dirección Provincial de Trabajo que ordenará, en su caso, lo que proceda, dentro de sus competencias.

Artículo 40

Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un período de 3 a 15 días.

Inhabilitación temporal, por plazo no superior a 1 año para pasar a categoría superior.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 a 60 días.

Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior, por un plazo no superior a 2 años.

Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes antes los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, y de dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 41

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 8

Comisión Paritaria

Artículo 42

Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria entenderá, obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores y por 2 representantes de la empresa.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada 6 meses.

b) Convocatoria. La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de 15 días contados a partir del requerimiento.

Si, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-asesores. Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

e) Domicilio. El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio de la empresa sito en plaza Narcisca Freixas, 2-3, DP. 08022 Barcelona.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

CAPÍTULO 9

Varios

Artículo 43

Ropas de trabajo

La empresa entregará a todos su trabajadores fijos, que tengan la obligación de trabajar con uniforme, 2 prendas de trabajo por temporada, verano e invierno, cada año, excepto para aquellos que efectúen labores marcadamente sucias para los cuales la entrega de la prenda será de 3 cada 6 meses; el calzado será el adecuado para cada uno de los cometidos que el trabajador/a tenga que desarrollar.

La empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que llevarán los distintivos de control del personal.

Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa, no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Transcurrido el tiempo previsto de duración de la prenda, ésta quedará de propiedad del trabajador, que sólo podrá utilizarla retirando los indicativos del Club. Si se produce su marcha de la empresa, cualquiera que sea la causa, devolverá la prenda que no haya llegado a su plazo de utilización previsto.

El personal eventual tendrá derecho a estas prendas en las mismas condiciones especificadas, cuando sus contratos vayan a tener una duración igual o superior a 6 meses.

Artículo 44

Comisión de Seguridad e Higiene

Se establecerá una Comisión, formada tanto por representantes de la parte empresarial como de la social, para conseguir una adecuada distribución tanto de los puestos como de los lugares donde se desarrolla el trabajo, así como elaborar un documento en el que se detallen todos aquellos potenciales riesgos laborales para cada uno de los trabajos que se desarrollan en el Club. Todo ello para conseguir tanto una mayor comodidad en el trabajo, como una mayor seguridad en todos aquellos trabajos que se realicen.

Artículo 45

Premio adhesión

Como premio a su adhesión el trabajador que se jubile a la edad reglamentaria percibirá en concepto de premio, y por una sola vez, lo siguiente:

Con más de 15 años de antigüedad, 3 mensualidades

Con más de 20 años de antigüedad, 4 mensualidades.

Artículo 46

Canon de negociación

Para sufragar los gastos de negociación por la parte social, así como la edición del Convenio, se acuerda un canon de 13,12 euros (proporcional si es de menor jornada) por trabajador, que la empresa descontará de la nómina en que figure la nueva regulación salarial en su defecto en la primera nómina de aplicación de la subida, después de seguir el siguiente procedimiento:

Los trabajadores que no deseen colaborar solidariamente deben comunicarlo por escrito a los delegados o miembros del Comité, quienes serán los que comunicarán a la empresa el personal al que no se les debe descontar el canon.

A los 2 meses de hacerse efectivo el canon, los delegados efectuarán la entrega del Convenio a los trabajadores que hayan colaborado solidariamente.

DISPOSICIONES FINALES

1. A los efectos de facilitar la integración de las actuales categorías profesionales que rigen en la empresa afectada por el presente Convenio en el nuevo sistema de clasificación funcional, se reseñan en anexo 1 niveles profesionales así como categorías equivalentes.

2. El régimen salarial de este Convenio obliga a empresa y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y período de vigencia.

ANEXO 1

Sueldo base mensual 2006

C: concepto; I: importe en euros.

C	I
Nivel 1	2.595,19
Nivel 2	1.985,69
Nivel 3	1.237,23
Nivel 4	1.145,79
Nivel 5	968,11
Nivel 6	968,11
Nivel 7	854,54
Plus de pista	52,07
Plus complemento especial	11,06
Plus nocturno (euros por día)	2,81
Nivel A	2.475,44
Nivel B	1.221,94
Nivel C	1.035,15
Nivel D	550,28
Nivel E	473,48
Nivel F	354,05
Nivel G	94,70
Nivel H	55,32
Nivel I	990,24
Nivel J	395,06
Nivel K	82,66
Nivel L	265,86
Nivel M	168,89
Nivel N	766,68
Nivel O	192,32
Nivel P	155,55
Nivel Q	65,73
Nivel R	47,19

(06.335.179)

RESOLUCIÓN

TRI/4484/2006, de 31 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Segura Viudas, SA, para el año 2006 (código de convenio núm. 0803812).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Segura Viudas, SA, suscrito por los representantes de la empresa y los de sus trabajadores el día 6 de julio de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad, y el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria,

RESUELVO:

—1 Disponer de la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Segura Viudas, SA, para el año 2006 (código de convenio núm. 0803812) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 31 de octubre de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Segura Viudas, SA, para el año 2006

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial, funcional y personal

Este Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de la empresa, afectando a la totalidad del personal que en ellos preste sus servicios tanto fijo como eventual.

Artículo 2

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a 1 de enero de 2006. La duración del Convenio será de 1 año, finalizando a 31 de diciembre de 2006.

Será prorrogable por períodos de 1 año, por tácita reconducción, pudiendo denunciarse, sin embargo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses antes de su vencimiento normal o el de sus prórrogas (vto. 31 de diciembre de 2006).

Artículo 3

Compensación y absorción

Serán compensados y absorbidos en su totalidad por las mejoras establecidas en este Convenio colectivo todos aquellos beneficios, abonos o cualesquiera conceptos retributivos existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

Si durante la vigencia del Convenio, y como consecuencia de precepto legal o norma obligatoria equivalente, al salario pactado y plus de vinculación de alguna categoría profesional, o incluso grado de antigüedad, resultare inferior al que resulte de tales normas, se compensará por la empresa al trabajador o trabajadores afectados con la cantidad semanal o mensual necesaria, a fin de que sus retribuciones en cómputo anual alcancen las establecidas por imperativo legal.

CAPÍTULO 2

Clasificación profesional

Artículo 4

Disposiciones generales

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no