

# CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo  
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo  
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación  
Convenios Colectivos - VT-310

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Federación de Deportes Adaptados de la Comunidad Valenciana (FESA).*

## ANUNCIO

Código n.º 4606962

R. Elect. 1

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Federación de Deportes Adaptados de la Comunidad Valenciana (FESA), suscrito el 26-6-2007 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial, el delegado de personal de la piscina de Requena y el sindicato CC.OO., que fue presentado en este Organismo con fecha 29 de junio del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 3 de julio de 2007.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez

Convenio colectivo de la Federación de Deportes Adaptados de la Comunidad Valenciana (FESA).

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito de aplicación.

El presente convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo en los centros de trabajo de FESA que tengan por objeto actividades económicas, exclusivamente, la oferta y/o prestación de servicios sociodeportivos, ejercicio físico o práctica fisicodeportiva, vigilancia acuática y éstas se realicen en gimnasios, instalaciones o clubes deportivos de titularidad pública o privada, se realice mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas al principio, y se realice mediante concesiones, contratos o convenios administrativos o cualquier otra realización jurídica con Administraciones Públicas bajo cualquier forma válida en derecho y cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de actividades arriba indicadas

Igualmente este convenio será de aplicación al personal con funciones, técnicas, administrativas o de gestión que preste sus servicios en la sede central o en las delegaciones de FESA.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación de este convenio las escuelas municipales de inicio al deporte adaptado, el programa de deporte adaptado en las playas accesibles, el programa Hospisport, los campos de trabajo conveniados con el IVAJ de la Generalitat Valenciana, y en general cualquier otro programa vinculado a fondos públicos finalistas; igualmente quedan excluidos los eventos deportivos gestionados por FESA.

Artículo 2. Vigencia.

2.1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia pleno y con efectos económicos al 1 de enero de 2007.

2.2. La duración del acuerdo se fija en dos años, desde el 1 de enero de 2007 finalizando el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose por

períodos anuales, si no es denunciado por ninguna de las partes antes de un mes de la fecha prevista para su terminación

Artículo 3. Globalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. Prelación de normas.

Lo que las partes convengan en el presente convenio regula las relaciones entre FESA y sus trabajadores/as conforme al ámbito de aplicación establecido en el artículo 1.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria

Artículo 5. Constitución

A la firma del presente convenio, y en un plazo máximo de quince días, se creará una comisión mixta de interpretación paritaria, constituida por representantes de FESA y los delegados de personal de los diversos centros.

Artículo 6. Composición

La comisión mixta de interpretación, que estará formada por los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa como partes natas y los representantes de FESA, tendrán la consideración de dos partes, correspondiendo a cada una de ellas el 50% de representación legal, con independencia de los miembros. Esta Comisión, podrá estar asistida por asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Artículo 7. Funcionamiento

7.1. Dicha comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, y con carácter extraordinario y obligatorio, a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 5 días naturales, resolviendo los asuntos en un plazo no superior a 15 días naturales. Las cuestiones debatidas, para ser válidas, deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes que la forman. La Comisión Mixta, nombrará en su seno a una persona que hará las funciones de secretario/a.

7.2. Las cuestiones sometidas a debate les serán remitidas a las partes con una antelación mínima de 5 días, a la fecha de la reunión. Los acuerdos que adopte la Comisión Mixta de Interpretación, serán vinculantes.

Artículo 8. Procedimiento

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, en la interpretación o aplicación del presente convenio, como primer paso, se someterá al informe y estudio de la comisión mixta.

Artículo 9. Funciones

Las funciones de la comisión mixta de interpretación serán las siguientes:

- Interpretación de los contenidos del convenio, en caso de que surgieran discrepancias en algún apartado.
- Seguimiento y vigilancia de la aplicación del convenio

Artículo 10. Adhesión al IAL-ASEC.

En caso de desacuerdo, ambas partes se adhieren al Acuerdo Tripartito del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana y subsidiariamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), previa a la interposición de cualquier demanda ante la jurisdicción competente

Capítulo III. De FESA

Artículo 11. Deberes de FESA

11.1. Son deberes de FESA:

- Cumplir con la normativa administrativa relativa a la seguridad y salud vigente en cada momento en relación a las instalaciones que gestiona.
- A propiciar cursos de formación para garantizar la preparación idónea del personal
- Que las personas contratadas estén en posesión de la titulación requerida para el trabajo que realicen

#### Capítulo IV Régimen de trabajo.

##### Artículo 12. Organización del trabajo.

12.1. La organización del trabajo corresponderá a la dirección de FESA o a la persona que ella delegue.

12.2. La clasificación profesional de cada trabajador empleada en FESA será conforme a la establecida en el presente convenio.

##### Artículo 13. Facultades de FESA.

Dirigir el proceso productivo, con respeto a la legislación vigente y a la participación de los representantes sindicales, ofreciendo la mejor formación profesional de los trabajadores/as.

##### Artículo 14. Derechos de los trabajadores.

Son derechos de los trabajadores:

a) Que sus iniciativas sean atendidas, siendo consideradas como aportación a la mejora en el funcionamiento de la empresa, siempre que éstas sean adecuadas y ajustadas a la realidad de FESA.

b) A tener una adecuada formación, para ese fin se garantizando a cada trabajador/a los cursos necesarios año, garantizándole en todo caso las horas necesarias para asistir al mismo.

c) Negociar a través de sus representantes sindicales, toda decisión relativa a la reestructuración colectiva del trabajo, clasificaciones, categorías profesionales, seguridad y salud laboral, modificaciones sustanciales de horario y trabajo a turnos siempre que sean de carácter colectivo.

##### Artículo 15. Deberes de los trabajadores

Los trabajadores en el orden de ejecución normal de las tareas están obligados a:

a) Velar en la ejecución de las tareas por el buen nombre de FESA.

b) Un trato correcto y adecuado con los usuarios de las instalaciones.

c) Desarrollar la prestar los servicios con buena fe y bajo los principios de organización y dirección de la actividad laboral de la empresa.

d) Desarrollar la prestación colaborando con la productividad de la empresa.

e) Observar las medidas de seguridad, higiene y limpieza dentro de la empresa.

#### Capítulo V. Del personal.

##### Artículo 16. Disposiciones generales

16.1. Desde el momento que exista en FESA un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este convenio colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

16.2. FESA está obligada a calificar aquellas categorías profesionales que empleen, de acuerdo con lo estipulado en el presente texto. En el supuesto de actividades no contempladas en el presente convenio, para su clasificación y cualificación, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo."

##### Artículo 17. Encuadramiento según tipo de contratación.

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en fijo, de interinidad y eventual.

a) Personal fijo: Es el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y/o el que adquiere tal condición, por aplicación de las normas contractuales o imperativo legal.

b) Personal interino. Es el contratado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para cobertura definitiva, sustituir a trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo, tales como, ejercicio de cargo público, representación o funciones de cargo sindical de ámbito comarcal o superior, privación de libertad que le impida acudir al trabajo mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia forzosa, permiso prenatal, maternidad, paternidad e incapacidad temporal.

Cuando se produzca una baja temporal por las causas anteriormente reseñadas, la persona contratada para cubrir dichas bajas pasará a fija si la baja que esté cubriendo se convierte en definitiva, salvo que FESA decida amortizar el puesto de trabajo.

c) Personal temporal. Es aquel personal contratado para atender exigencias circunstanciales del mercado o para determinadas obras o servicios. En este caso los trabajadores con categorías dentro de los grupos II, nivel 2, grupo 3, grupo IV y grupo V en todos sus niveles podrán cubrirse con las modalidades contractuales de eventuales recogidas en el presente apartado. No obstante lo anterior, los trabajadores, salvo interinos y de relevo, que en un periodo de treinta meses hubieran sido contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades de contratación temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

##### Artículo 18. Niveles profesionales y funciones.

El presente texto es de carácter enunciativo y no taxativo, por lo que algunas de las funciones propias de una categoría pueden ser compartidas por otras.

##### Grupo 1.

Criterios generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar la federación en las diversas actividades propias de su desarrollo, teniendo competencia y desarrollando todas aquellas tareas y funciones necesarias para su fin, como la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, sometidos a los criterios de los órganos competentes, junta directiva y asamblea.

Tomar decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación. Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este grupo, los directores generales.

##### Grupo 2.

Criterios generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevar a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación. La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Equivalencia.

Nivel I: Director de centro.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: fisioterapeutas, contable, coordinador de administración general, jefe de mantenimiento.

##### Grupo 3.

Criterios generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan diferentes tareas, realizadas, o no, por un grupo de colaboradores.

Formación. La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Equivalencia.

Oficial de mantenimiento, monitor multidisciplinar, oficial administrativo.

##### Grupo 4.

Criterios generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que,

aunque se realicen bajo instrucciones precisas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

**Formación.** La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares

**Equivalencia**

**Nivel I:** Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías socorrista, monitor actividades acuáticas, auxiliar administrativo.

**Nivel II:** Recepcionista, control de acceso y aparcamiento.

**Grupo 5.**

**Criterios Generales.** Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

**Formación.** La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia

**Equivalencia.** personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones.

**Artículo 19.** Igualdad y no discriminación.

19.1. El personal no podrán ser discriminados por cuestiones de genero, ideología, religión, procedencia étnica, y afiliación sindical

19.2. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación alguna

**Artículo 20.** Período de prueba.

Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que será el que se detalla a continuación:

a) Grupo I y II —nivel I—, tres meses

b) Grupo II —nivel 2— y grupo III, dos meses

c) Grupo IV y V, un mes

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización

20.2. Para el acceso a la plantilla (fija o temporal) se tendrá en cuenta, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

20.3. FESA podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, siempre que estén ajustadas al puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos. La comisión estará formada por cuatro miembros, tres por parte de la empresa y uno por parte del representante de los trabajadores. Las decisiones de la comisión se tomarán por mayoría de tres votos y las reuniones se realizarán fuera del horario laboral.

**Artículo 21.** Ascensos

21.1. Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, se podrán llevar a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir, entre el personal de la especialidad y, en su defecto, entre el de especialidades afines, así como las titulaciones requeridas al efecto. El conjunto del proceso de selección y las pruebas elegidas al efecto serán realizadas por medio de un tribunal compuesto por cuatro personas tres por parte de FESA y uno por parte de la Representación Legal de los trabajadores. Siendo que al menos uno de los componentes del tribunal serán de categoría igual que la del puesto a cubrir. Las reuniones se harán fuera del horario laboral »

**Artículo 22.** Ceses

22.1. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de FESA, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, quince días antes de la fecha del cese. En caso de incumpliendo el plazo de preaviso será descontado del saldo y finiquito y por importe del salario diario con la prorrata de pagas extraordinarias.

22.2. Habiendo recibido FESA, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta

obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado, con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con un máximo del número de días del preaviso

**Artículo 23.** Contratación.

23.1. FESA priorizará el empleo al personal con discapacidad, en ese sentido, se formalizaran los máximos contratos posibles al personal con discapacidad.

23.2. Con el fin de asegurar una mayor equidad profesional en el personal afectado por este convenio, FESA se compromete, a cubrir las plazas que en la plantilla queden vacantes, salvo que FESA decida amortizar el puesto de trabajo

23.3. Todos los trabajadores afectados por este convenio deberán jubilarse a los sesenta y cinco años, siempre que tengan cubierto el período de carencia, que para tal fin fija la Seguridad Social. Si por cualquier circunstancia, no tuviera cubierto el período de carencia, su jubilación será obligatoria a los setenta años.

23.4. Todas las copias básicas de los contratos serán comunicados a la representación sindical de los trabajadores, según lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, o enviados a la comisión mixta, si no existiese representación sindical

23.5. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberá formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

23.6. Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

23.7. Plantilla. La empresa entregará al comité de empresa o delegados del personal, los TC-2 de la plantilla.

**Artículo 24.** Vacantes por enfermedad y jubilación

24.1. FESA, tendrán la obligación de cubrir las vacantes producidas por jubilación, salvo que decida amortizar ese puesto de trabajo.

24.2. En el caso de incapacidad temporal, cuando el trabajador sea dado de alta, si no se incorporara al trabajo por la razón que fuese, el contrato de interinidad que sustituya al trabajador en cuestión, adquirirá la condición trabajador fijo por obra o servicio vinculado a la duración de la contrata, siempre que FESA no decida amortizar el puesto de trabajo.

24.3. Indemnización en caso de muerte o invalidez. Se contratará, en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del Convenio, un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores:

— 30 500 € en caso de muerte por accidente de trabajo.

— 30 050 €, en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente laboral

24.4. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de FESA

**Capítulo V.** Trabajos en grupos superiores e inferiores.

**Artículo 25.** Trabajos de grupo superior.

El personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de trabajo de un grupo superior por un período no superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras se encuentre en esta situación, percibirá la remuneración correspondiente a grupo que efectivamente desempeñe, reintegrándose a su puesto y salario anterior, cuando cese la causa que motivó el cambio. Cuando el trabajador supere los plazos anteriores, deberá reclamar por escrito el ascenso a la dirección de la empresa para que por parte de ésta y tras su análisis proceda en el plazo de 15 días a contestar al mismo. En el supuesto de que la empresa no conteste, el trabajador estará legitimado a solicitar ante la jurisdicción competente tal reclamación, siempre que a ello no obste lo dispuesto en el presente convenio colectivo en relación a la cobertura de vacantes correspondiente a las funciones por él realizadas y conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables

26. Trabajos de grupo inferior.

26.1. Si por necesidades urgentes e ineludibles de FESA, se destina a un trabajador a desarrollar un puesto de trabajo de un grupo inferior,

conservará el salario correspondiente a su categoría, mientras dure esta circunstancia

26.2 Esta situación no podrá prolongarse más de treinta días continuos o alternos, y siempre en caso de extrema necesidad.

26.3 Si el cambio tuviera su origen por petición del trabajador, se le podrá asignar el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación, avisándole de forma previa de tal circunstancia

#### Capítulo VI. Retribuciones

##### Artículo 27. Pago de nóminas

27.1. Se podrá ordenar el pago de las nóminas, por mediación de entidades bancarias o de crédito, para su abono en la cuenta que designe el trabajador.

27.2. En el momento de efectuar el pago de salarios, se entregará al personal un duplicado del recibo, en el que se hagan constar todos los conceptos, tanto los retributivos que se recogen en el presente convenio, los que pudieran corresponder al trabajador/a por derechos adquiridos, y los que establezca la legislación vigente, para que en todo momento y circunstancias, el trabajador/a conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social.

##### Artículo 29. Salarios.

29.1. Para el 2007, los salarios por grupos y categorías, serán los que se recogen en el anexo I.

29.2 Para el año 2008 el incremento salarial será el índice de precios al consumo real del año anterior.

29.3 En caso de prórroga del convenio, o si se está negociando un nuevo, hasta tanto en cuanto no se llegue a un acuerdo, el incremento para ese año será igual al IPC real del año anterior.

##### Artículo 30. Pagas extraordinarias

30.1. Todo el personal afectado por el convenio percibirá dos pagas extraordinarias, de verano y de Navidad, en cuantía de treinta días de salario base para cada una. Estableciéndose como fecha límite de pago para estas gratificaciones, las siguientes:

Gratificación de verano (24 de junio)

Gratificación de Navidad (15 de diciembre)

Las pagas extraordinarias se pagarán junto con los recibos de nómina de los meses de junio y diciembre

30.2. Los periodos de cálculo para el devengo de dichas gratificaciones serán:

d) Gratificación de verano (del 1 de enero al 30 de junio)

e) Gratificación de Navidad (del 1 de julio al 31 de diciembre)

##### Artículo 31. Pluses de convenio

31.1. Se establece un plus de Convenio consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, y para cada una de las categorías. Dicho plus será revisado de acuerdo al artículo 29 de este convenio.

31.2. Plus de transporte. Se abona por compensación del tiempo empleado en ir desde el domicilio al centro de trabajo

##### Artículo 32. Horas extraordinarias.

32.1. Las horas extraordinarias son consideradas un elemento eliminador de empleo, por lo que solamente se realizarán en caso de extrema urgencia y necesidad, marcando su tope en 80 al año.

32.2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia al trabajador de resumen mensual de las mismas.

32.3. El importe de la hora extraordinaria será conforme tabla salarial

32.4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias, los trabajadores que presten sus servicios en el departamento donde se tengan que realizar, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios hacerlas

#### Capítulo VII. Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

##### Artículo 33. Jornada laboral.

33.1. La jornada laboral será de cuarenta horas a la semana.

33.2. En las jornadas realizadas, deberán respetarse que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta cator-

ce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo

33.3. Cada centro de trabajo gestionado por FESA elaborará un calendario laboral que comunicará a los representantes de los trabajadores y en el que figurará la jornada de cada temporada, los descansos y las fiestas laborales. La jornada mensual o semanal se elaborará conforme a las necesidades del servicio, público y actividad, por lo que el calendario de temporada, mensual o semanal podrá sufrir variaciones dependiendo de la demanda de actividades del público.

##### Artículo 34. Vacaciones.

34.1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de un mes o treinta días naturales. Igualmente, dependiendo de las necesidades productivas se podrán disfrutar las vacaciones en periodos fraccionados no inferiores a siete días naturales. En caso de incapacidad temporal iniciado con anterioridad al período de vacaciones, las mismas se interrumpirán durante la duración de la IT. En caso de maternidad siempre se suspenderá el disfrute de las vacaciones coincidan o no con el inicio de las mismas

34.2. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre FESA y cada trabajador.

34.3. Los trabajadores/as que en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

34.4. En ningún caso comenzarán las vacaciones en domingo, festivo o día de descanso semanal

34.5. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo

34.6. El programa vacacional de cada centro deberá estar confeccionado antes del 15 de abril de cada año.

##### Artículo 35. Permisos

35.1. Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con el preaviso mínimo de 48 horas y la justificación posterior:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o reconocimiento de pareja de hecho.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más en caso de desplazamiento en más de doscientos kilómetros, o si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente

c) Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente, si la empresa tiene constancia, hijos, padres.

d) Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos

e) Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

f) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres

g) Un día por traslado del domicilio habitual

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y siempre con el correspondiente justificante

i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente.

j) 1 día de libre disposición al año para asuntos personales

k) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, o lo establecido en el presente convenio.

l) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

35.2. 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, o acumularlo en jornadas completas en los términos que pueda preverse para tal caso en la negociación colectiva o en los acuerdos particulares o privados en los que pueda llegar la trabajadora con el empresario, siempre respetando lo establecido en negociación colectiva. 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo 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 periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, 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.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Capítulo VIII. Excedencia voluntaria o forzosa, y reducción de la jornada.

#### Artículo 36 Excedencia voluntaria

36.1. Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a diez.

36.2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

36.3. La solicitud de la excedencia que deberá formularse por escrito, con un plazo superior a un mes anteriores a la fecha de inicio, concediéndose por FESA, en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la solicitud.

36.4. El trabajador/a excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa. La solicitud de reingreso debe notificarse a FESA con un plazo superior a 3 meses. En el supuesto que el trabajador no notifique en el plazo anteriormente mencionado se entenderá que renuncia a su derecho a reincorporarse en FESA.

36.5. Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario correspondiente a esta categoría, o conservar su derecho preferente en puesto de su categoría. No obstante si no existe vacante, automáticamente se quedará en la situación de expectativa de destino por tiempo indefinido, que da derecho preferente de incorporarse a la empresa cuando existiese vacante de igual o similar categoría a la suya.

#### Artículo 37. Excedencia voluntaria especial

37.1. Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un periodo máximo de tres años en los siguientes puestos:

37.2. Dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado por la Seguridad Social minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez y no efectúe trabajo remunerado.

37.3. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año con reserva del puesto de trabajo, los trabajadores/as 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.

37.4. Para atender al cuidado inicial de cada hijo/a, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento y por periodo de tres años. En el supuesto de generación de un nuevo derecho por las mismas causas, no serán acumulados ambos, finalizando el primero en el momento de generarse el segundo derecho, o, sucesivos.

37.5. En los casos de excedencias por cuidado de hijo natural, salvo las primeras 6 semanas tras el alumbramiento, la excedencia podrá ejercerla indistintamente cualquier miembro de la pareja.

37.6. Terminados los periodos de excedencias especiales señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación como mínimo, tendrán derecho preferente a reincorporarse al puesto de trabajo en el caso de que este hubiese quedado vacante.

#### Artículo 38 Excedencia forzosa

38.1. Se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo electivo de ámbito superior al de la empresa y que exija plena dedicación. La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal se imposibilite su reincorporación. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará su duración como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad.

38.2. En todo caso en este punto se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo IX. Salud laboral.

##### Artículo 39. Salud laboral.

39.1. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las órdenes y reglamentos que la desarrollan, así como a los de especial aplicación a la actividad específica, afectada por este convenio.

39.2. Se constituirá el comité de salud laboral, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la mencionada Ley, y los reglamentos que la desarrollan.

39.3. En caso de que la realización de la actividad se efectúe con exposición a la radiación solar, la empresa deberá proveer de los medios necesarios de protección.

39.4. Siempre que en los centros de trabajo sean realizadas según la legislación vigente, inspecciones por el Instituto de Seguridad y salud, sanidad, o cualquier otro organismo con competencias en esta cuestión, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al comité de seguridad e higiene.

39.5. La dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

39.6. Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se estará a lo dispuesto en la ley 31/95, de prevención de riesgos laborales, y demás legislación al respecto.

#### Capítulo X. Representación y derechos sindicales.

##### Artículo 40. Delegados/as sindicales

40.1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al/a los delegado/os de personal o comité de empresa de FESA las siguientes funciones y competencias:

Trimestralmente: Ser informado por la dirección de la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evo-

lución y la situación económica de la entidad y la evolución y previsión del empleo en la misma.

Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participantes, de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas

Mensualmente. Recibir los TC-1 y TC-2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla

40.2 Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa:

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa

Sobre los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador de la empresa

Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.

Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, copias del TC-2, finiquitos y certificados de empresa.

Sobre la estadística de índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en el artículo 24.

40.3 Sin perjuicio de lo relacionado, los representantes de los trabajadores deberán ejercer una labor de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de la empresa, en vigor en cada momento

Los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también, velando por los principios de no discriminación, igualdad y fomento de una política racional de empleo.

40.4. En materia de salud laboral, corresponde al/a los delegado/os de personal o comité formar parte del comité de salud laboral con la condición de delegado de prevención, admitiéndose la posibilidad por parte de estos para designar o revocar delegados de prevención a personal que no sean representantes sindicales electos

40.5. Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de los órganos competentes de orden social, y de acuerdo con los mecanismos establecidos en el presente convenio, aquellos casos en que, oído al comité de seguridad y salud, en que por las condiciones de trabajo existentes, exista cierto riesgo de accidentes laborales o enfermedad profesional

Artículo 41. Derechos sindicales.

El/los delegado/os de personal o el comité de empresa tienen derecho a:

Conocer y ser informados preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio que será el que regule la legislación vigente, transcurrido este, la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente

El delegado de personal o comité de empresa, tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos referidos a trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirá a los mecanismos establecidos en el presente convenio, y en caso de desacuerdo, a la jurisdicción social competente.

Artículo 42. Garantías.

42.1 Ningún delegado/a de personal o miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el tiempo que dure

su cargo, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación

42.2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros del comité de empresa o delegados de personal, así como el delegado de la sección sindical al que pertenezca el trabajador afiliado y el sindicato en nombre del cual, ostentara la representación.

42.3. No podrán ser recriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

42.4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto

42.5. Dispondrán de un crédito horario mensual de 15 horas, por delegado/a, en computo anual. Con la suma de horas sindicales de los delegados/as del mismo sindicato, se crea un crédito sindical anual a distribuir entre sus diferentes representantes (delegados sindicales, delegados de la sección sindical y delegados de prevención, todos pertenecientes a la misma organización sindical). Cada delegado dispondrá de un crédito sindical de 30 horas mensuales preavisándose conforme el artículo 48.10. Si existiese la necesidad de emplear más de 30 horas dentro del cómputo anual establecido, se deberá preavisar con siete días de antelación.

42.6. Las horas que en jornada de trabajo los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo

42.7. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, aquellas que se produzcan por motivo de la negociación del Convenio, asistencia a comisiones del mismo, tribunales, etc., así como a reuniones convocadas por FESA.

42.8. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asamblea de trabajadores en el centro de trabajo preavisando a la Dirección del centro con una antelación de 48 horas. Igualmente, con carácter excepcional, podrá solicitarse a la dirección del centro la celebración de la asamblea en horario de trabajo, realizándose en este caso siempre previa autorización de la dirección.

42.9. El crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores se preavisará con 48 horas de antelación

Artículo 43. Acción sindical:

43.1. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

43.2. Las secciones sindicales, con independencia de lo contemplado en la legislación, podrán:

Celebrar reuniones, previa información a la empresa.

Recaudar cuotas y distribuir información sindical

Recibir información que le remita su sindicato, debiendo la empresa facilitarles los medios informáticos necesarios.

43.3. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Igualmente, los representantes sindicales, tendrán acceso a los medios informáticos para sus tareas de representación

43.4. FESA concederá autorización y libre acceso a las secciones sindicales para que puedan desarrollar su actividad en los centros con plenas garantías, para su más eficaz funcionamiento.

43.5. Las secciones sindicales harán uso, por su parte, de esta autorización, de forma que no se interrumpa, en ningún caso, el desarrollo normal del servicio.



43 6. Las secciones sindicales quedan facultadas para nombrar una/un delegada/o sindical por centro de trabajo de FESA, para el cometido de sus competencias dispondrá de 15 horas mensuales, en cómputo anual, que se sumarán al crédito sindical de los delegados de personal o miembros del comité de su mismo sindicato y su distribución se hará de acuerdo con lo estipulado en el artículo 42 5 del convenio, con las competencias contempladas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto Formará parte con voz pero sin voto en cuantas comisiones de todo tipo, organismos, tribunales de exámenes etc. que, esté presente el/la delegada/o de personal o comité de empresa.

43 7 El delegado/a de la sección sindical además tendrá las siguientes funciones:

Representar y defender los intereses del sindicato al que representan, y los de los afiliados al mismo tiempo que trabajen en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas

Podrán asistir a reuniones que celebren los delegados de personal, comité de empresa, comité de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del delegado de personal y comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no sea delegado de personal o miembro del comité de empresa, tendrá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este convenio para los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Serán oídos por la empresa previamente:

A la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo estarán presentes en los procesos de negociación para su revisión

43 8 El responsable de la central sindical en la empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidos en el presente convenio para los delegados de personal, y para los miembros del comité de empresa, mientras ostente el citado cargo

#### Capítulo XI Prendas de trabajo

##### Artículo 44 Prendas de trabajo.

FESA deberá entregar al personal la ropa adecuada y el calzado especial que el trabajo requiera

#### Capítulo XII Régimen disciplinario

##### Artículo 45. Faltas y sanciones. 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 empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa 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. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

##### Artículo 46. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo 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.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa

j) La embriaguez habitual en el trabajo

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa

- d) 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
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- J) El acoso sexual
- K) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año

**Artículo 47. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave

**Disposición final.**

Primera. Aplicación de la legislación general. En lo no previsto o regulado por el presente convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Segunda. Respeto a las condiciones particulares. Se respetarán las condiciones de aquellos trabajadores que, con carácter personal, se vinieran disfrutando con anterioridad a la firma del presente convenio.

**Anexo. Tablas salariales año 2007.**

**Grupo 1**

Director general	2007
Salario base:	1.099,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	625,00

**Grupo 2. Nivel 1**

Director de centro	2007
Salario base:	850,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	512,50

**Grupo 2. Nivel 2**

Fisioterapeuta, jefe mantenimiento, coordinador de administración	2007
Salario base:	825,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	237,50

**Grupo 3**

Monitor multidisciplinar	2007
Salario base:	747,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	306,00

Oficial de mantenimiento - Oficial administrativo	2007
Salario base:	747,00
Plus Transporte:	30,27
Plus convenio:	165,00

**Grupo 4. Nivel 1**

Monitor A.A. Socorrista	2007
Salario base:	690,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	245,00

**Grupo 4. Nivel 1**

Auxiliar administrativo	2007
Salario base:	690,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	160,00

**Grupo 4. Nivel 2**

Recepción - Control Parking	2007
Salario base:	690,00
Plus transporte:	30,27
Plus convenio:	100,00

**Grupo V**

Limpieza, peón de mantenimiento	2007
Salario base:	670,00
P. transporte:	30,27
Plus convenio:	53,12

**Tabla de horas extraordinarias**

Grupo profesional	Nivel	Hora extraordinaria Euros/hora
Grupo 1	-	6,59
Grupo 2	1	6,59
	2	6,59
Grupo 3	-	6,59
Grupo 4	1	6,59
	2	5,22
Grupo 5	-	4,94