

 (Disposición Vigente)



Dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector Locales de Espectáculos y Deportes - Resolución de 21 de marzo 2014.

[LEG 2014\2386](#)

ESPECTÁCULOS PÚBLICOS Y DEPORTES. Dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector Locales de Espectáculos y Deportes.

SERVICIO PROVINCIAL ECONOMÍA Y EMPLEO DE ZARAGOZA

BO. Zaragoza 4 abril 2014, núm. 77, [pág. 8].

Visto el texto del convenio colectivo del sector Locales de Espectáculos y Deportes (código de convenio 50000785011982), suscrito el día 17 de febrero de 2014, de una parte por AEEDP (Asociación Empresarial Entidades Deportivas y Piscinas de la provincia de Zaragoza), en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 17 de marzo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \(RCL 2010, 1565 \)](#) , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el BOPZ.

Texto del convenio

Ambito territorial y funcional

Artículo 1.

El presente convenio se aplicará a todas las empresas de deportes y espectáculos de la provincia de Zaragoza, y a los trabajadores de las empresas que ejecuten actividades nucleares y/o auxiliares en instalaciones deportivas propiedad de cualquier Administración Pública.

Ámbito temporal

Artículo 2.

El presente convenio tendrá una vigencia que se extenderá del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2016. Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia. Los firmantes se comprometen a constituir la comisión negociadora para la renovación del presente convenio colectivo dentro del último trimestre de 2016.

Artículo 3. Compensación y absorción

Las retribuciones comprendidas en este convenio compensarán, absorberán y sustituirán a todas las existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todos o alguno de los conceptos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas al nivel anual total vigente con anterioridad al presente convenio, superan el nivel anual total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 4.

Los sueldos iniciales garantizados y fijos serán los que figuran en los anexos del presente convenio, siendo su importe abonado por mensualidades.

Ámbito personal

Artículo 5.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten su servicio en las empresas o centros de trabajo, mediante la ejecución de las funciones propias de las categorías profesionales que en este convenio se definen, teniendo una retribución conforme al cometido realizado.

Quedan excluidos del presente: el personal artístico o técnico que con su actividad constituye el espectáculo en sí mismo, así como los profesionales del deporte y aquellos otros que contraten su actividad como arrendamiento de servicios, los cargos de alta dirección y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral.

Personal

Artículo 6.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa un trabajador que realice habitualmente las funciones especificadas en la definición de un nivel determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que al mismo asigne este convenio.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada nivel o especialidad.

Artículo 7.

El personal de las empresas que quedan vinculadas por este convenio se clasificará, según la permanencia al servicio de las mismas, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo: Es el que presta sus servicios, de forma permanente, para la empresa que le retribuye.
- b) Personal fijo de trabajo discontinuo: Es aquel que, formando parte de la plantilla de la empresa, solo presta su trabajo y, por consiguiente percibe retribución, durante los días o épocas del año en que se celebre sesión o se acumule el trabajo por razón de temporada.
- c) Personal eventual: Es el que presta sus servicios con carácter temporal y por razones de necesidad de las empresas.
- d) Personal interino: Es el que sustituye al de plantilla en los casos de ausencia por: permiso, vacaciones, incapacidad temporal, maternidad u otros de análoga naturaleza, siempre y cuando la empresa sustituya al ausente de plantilla, las empresas se obligan a contratar a trabajadores.

DEFINICIÓN DE NIVELES PROFESIONALES:

Grupo profesional 1: Administración.

- Nivel I: Titulado superior. El que con titulación superior, es contratado para desarrollar específicamente la actividad para la que su titulación lo cualifica.
- Nivel II: Titulado medio. Son los técnicos que son contratados para ejercer una actividad concreta en el área específica para la que su diplomatura los cualifica.
- Nivel III: Representante/jefe administrativo. Dentro de este nivel, en cuanto al representante) se encuentran los que asumen la total responsabilidad del funcionamiento interior del local, vigilancia del personal, liquidación de taquillas, ordenación de la propaganda y, en general todo lo que suponga la orientación para la buena marcha del negocio.

En el caso de tener poder de la empresa, realizará aquéllas funciones para las cuales este debidamente autorizado.

El jefe administrativo es el que, por sus conocimientos, experiencia o titulación se encuentra en disposición de coordinar y dirigir todo el proceso administrativo de la empresa, así como ejercer la jefatura sobre el personal de su departamento. Su dependencia jerárquica lo será del gerente o director general de la misma. Sus conocimientos en el campo administrativo deberán ser suficientes como para analizar las situaciones económicas y financieras de la empresa y dar su parecer a la dirección general de esta.

- Nivel IV: Inspector de locales. Son aquellos que, a las órdenes de la persona designada por la empresa, vigilan el funcionamiento de los diversos locales que integran aquélla.
- Nivel V: Oficial superior administrativo. Bajo la dependencia directa del jefe administrativo o gerente, puede desarrollar las tareas del proceso administrativo y deberá poseer conocimientos suficientes en contabilidad, informática, gestión de clientes, etc., en la medida de la propia estructura administrativa de su empresa. Asume las mismas funciones del jefe Administrativo en ausencia o falta de este.
- Nivel VI: Oficial 1.^a administrativo. Los que con conocimientos suficientes tienen a su cargo un servicio determinado con o sin empleados a sus órdenes, dependiendo del oficial Superior Administrativo. Llevando a cabo todas o algunas de las siguientes funciones: contabilidad, gestión clientes, informática, etc.
- Nivel VII: Oficial 2.^a administrativo. Trabaja a las órdenes del oficial 1.^a en las mismas áreas

administrativas y con suficientes conocimientos generales de estas.

- Nivel VIII: Auxiliar administración. Se consideran como tales a los empleados mayores de 18 años que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas.

Grupo profesional 2: Mantenimiento instalaciones.

- Nivel I: Jefe de instalaciones. Es aquel que por sus conocimientos, titulación o experiencia pueda asumir la responsabilidad del mantenimiento, funcionamiento y puesta en marcha de la instalación en general, de él dependerán todos los oficiales de la instalación, porteros, encargado de material, socorristas, personal de limpieza y vestuario, taquilleras, acomodadores.

Será el responsable del horario de todo el personal a su cargo, así como del establecimiento del mismo.

Controlará bajo su responsabilidad la calidad de los distintos servicios (agua, lavabos, pistas, entradas, etc.). Podrá ordenar aquellas reparaciones o suministros necesarios para el buen funcionamiento de la instalación.

Dependerá jerárquicamente del director general o gerente y, de no existir estos, de la persona que designe la empresa. Podrá asumir las tareas del encargado de personal.

- Nivel II: Maquinista electricista. Son los operarios que tienen a su cargo la puesta en marcha, conservación, reparación y/o mantenimiento de la maquinaria existente.

- Nivel III: Encargado de personal o inspector, oficial superior de instalaciones, encargado vestuarios. El encargado de personal o inspector es quien pudiendo desarrollar las tareas y funciones del oficial superior, tendrá la responsabilidad de determinadas áreas de la instalación, tales como entradas, vestuarios, pistas deportivas, etc., y los empleados asignados a las mismas.

Propondrá al jefe de instalaciones el plan de trabajo de su área de competencia y dependerá jerárquicamente de él.

El oficial superior de instalaciones es aquel que por su experiencia y/o conocimientos pueda desarrollar con autonomía las tareas relacionadas con la puesta en marcha, mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones, incluso la realización de trabajos especializados. Podrá ser encargado de vestuario, en cuyo caso, además, tendrá la obligación de su perfecto estado de orden y limpieza.

- Nivel IV: Oficial instalaciones. El que realiza las funciones o tareas relacionadas con el mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones, de los diversos útiles, máquinas y enseres en un momento determinado.

- Nivel V: Personal instalaciones. Deberá realizar las tareas de limpieza, trasiegos de materiales y útiles propios de cada instalación. Podrá realizar las funciones de encargado de mantenimiento de las pistas polideportivas existentes. Deberá auxiliar al oficial de instalaciones cuando para ello sea requerido.

- Nivel VI: Personal de limpieza y/o vestuarios. Se ocupará de la limpieza propiamente dicha de la instalación en todas o algunas de sus áreas (a título meramente enunciativo: vasos piscina, zonas de esparcimiento, vestuarios, servicios higiénicos, almacén, etc.) y aquellos trabajos de menor entidad que les puedan ser asignados por sus superiores jerárquicos, relacionados directamente con el mantenimiento de las instalaciones. Podrá realizar igualmente las tareas propias de guardarropía de la instalación, así como la vigilancia de los elementos y enseres que en ellos se encuentren.

Grupo profesional 3: Control.

- Nivel I: Conserje. Aquellas instalaciones que por su variada actividad tengan materiales, útiles o herramientas de necesario cuidado y mantenimiento (útiles deportivos, prendas, etc.) podrán asignar ese control a una persona designada para ello. Se ocupará igualmente del control y distribución de todos aquellos elementos deportivos, publicitarios, gráficos, etc., que sean necesarios para las distintas actividades de la instalación. Podrán serle asignadas tareas propias de la confección del inventario general de la instalación. Su dependencia lo será del jefe de instalación o quien lo sustituya.

• Nivel II: Socorrista. Es el especialista en posesión del título correspondiente autorizado por la administración correspondiente y que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño. Es el responsable de las tareas de salvamento y prestación de primeros auxilios en el recinto de las instalaciones de la empresa que lo contrate. Igualmente atenderá a las necesidades propias que requieran los vasos y su entorno cercano (playas), tales como: limpieza, calidad del agua, etc., sin menoscabo de su principal misión que es la reseñada al principio.

• Nivel III: Taquillera. Las funciones de taquillera son el control y venta de tasa y billeteaje, así como de cualquier otro servicio que la empresa tenga (control de pistas, alquileres, etc.).

• Nivel IV: Portero. Comprobará y cumplirá las normas que se establecen para el acceso a la instalación, así como la atención al teléfono y el cuidado de toda la zona de entrada, materiales y útiles que en ella se encuentren. En el caso de que no hubiera taquillera podrá asumir sus funciones.

• Nivel V: Sereno. El Sereno es aquel que desarrolla las labores de vigilancia y control de la instalación, así como de los elementos, enseres y fondos de la misma, en horario nocturno.

• Nivel VI: Acomodador. Tendrá a su cargo la distribución del público, dentro de las áreas destinadas específicamente para ellos y atenderá las necesidades surgidas en el desarrollo de su función.

• Nivel VII: Encargado de material. Aquellas instalaciones que por su variada actividad tengan materiales, útiles o herramientas de necesario cuidado y mantenimiento (útiles deportivos, prendas, etc.) podrán asignar ese control a una persona designada para ello. Se ocupará igualmente del control y distribución de todos aquellos elementos deportivos, publicitarios, gráficos, etc., que sean necesarios para las distintas actividades de la instalación. Podrán serle asignadas tareas propias de la confección del inventario general de la instalación. Su dependencia lo será del jefe de instalación o quien lo sustituya.

Grupo profesional 4: Personal deportivo y de tiempo libre.

• Nivel I: Técnico deportivo nivel I. Es el técnico con la titulación de Licenciado en Ciencias de la Actividad Física (INEF) y contratado para desarrollar específicamente la actividad para la que su titulación le cualifica.

• Nivel II: Técnico deportivo nivel II. Es el técnico que, con titulación de técnico deportivo superior, título de entrenador nacional o maestro con la especialidad en educación física, es contratado para desarrollar específicamente la actividad para la que su título o diploma le cualifica.

• Nivel III: Técnico deportivo nivel III. Es el técnico que, con titulación de técnico deportivo, título de monitor nacional ó autonómico, técnico en animación de actividades físicas y deportivas o sin titulación homologada pero con experiencia en la práctica del deporte en el que desarrolle su actividad, es contratado para desarrollar la actividad que su título, diploma o experiencia le cualifica.

• Nivel IV: Técnico deportivo nivel IV/monitor/animador tiempo libre. El monitor y el técnico deportivo nivel IV es el trabajador contratado como colaborador de los técnicos deportivos o para desarrollar la actividad o deporte en los que no se requiere titulación alguna. El animador de tiempo libre es el que realiza de manera cualificada y responsable, con conocimiento y capacidad suficiente, funciones de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación, tales como veladas, espectáculos, actividades recreativas y culturales, organizando tanto su propio trabajo como el de las personas que pudiera tener a su cargo.

Derechos sindicales

Artículo 8.

Las empresas garantizarán la libertad de acción sindical de los trabajadores y el derecho a crear secciones sindicales y comités de empresa.

Se reconocerá por las empresas el derecho de los representantes de los trabajadores a disfrutar de las horas mensuales que la ley dispone para el desempeño de sus funciones, siendo estas retribuidas.

Las empresas se comprometen a autorizar seis asambleas anuales, de una hora de duración cada una, dentro de la jornada de trabajo y remuneradas, así como las que fueran precisas fuera de dicha jornada y en ambos supuestos sin que ello signifique desatención al servicio. Se pondrá a disposición de la representación sindical de cada empresa un tablón de anuncios en sitio visible para el ejercicio de la comunicación y propaganda de materiales socio-laborales y sindicales.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrán renunciar a parte de sus horas o todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del comité o delegados de personal sin rebasar el máximo total que por ley les corresponde.

Garantías personales

Artículo 9.

Se respetarán las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», en tanto no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuros convenios o normas laborales.

Revisión salarial

Artículo 10.

Durante los años de vigencia del presente convenio (2012 a 2016), no se efectuará revisión salarial alguna.

Ingresos

Artículo 11.

Para la admisión de trabajadores al servicio de las empresas se estará, en todo caso, a la normativa vigente en materia de empleo y colocación.

Las empresas del sector ponen de manifiesto su voluntad de mantener el nivel de empleo, siempre y cuando se mantenga el nivel de actividad actual, realizarán sus labores con personal propio. En el caso de que haya que sustituir a un trabajador, con derecho a reserva de puesto de trabajo, se hará mediante contrato de interinidad.

Para el ingreso en las empresas, estas optarán preferentemente por aquellos trabajadores que, en igualdad de méritos, desempeñen funciones de iguales características para esa empresa, bien estén contratados directamente (con carácter eventual, interino, con contrato de duración determinada o contrato de formación o en prácticas), bien los estén a través de empresas de trabajo temporal.

Las empresas optarán preferentemente por aquellos trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial con las mismas, a fin de cubrir puestos, nuevos o vacantes, que supongan aumento de jornada, siempre que dichos trabajadores tengan, los conocimientos aptitudes y actitudes requeridas para desarrollar el nuevo trabajo.

Se respetará el derecho igual de todos los trabajadores sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, nacionalidad, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Estos trabajadores conservarán, en todo caso, la fecha de antigüedad que les corresponda de aplicación en función de sus contrataciones inmediatamente anteriores.

Artículo 12. Contratos de formación y en prácticas

En esta materia se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento, salvo en lo referente a la retribución para los contratos en prácticas que será el 85% del salario de convenio para la categoría del contratado.

Artículo 13. Período de prueba

Todos los trabajadores que entren al servicio de las empresas del sector estarán a prueba durante seis meses los técnicos titulados, dos meses para los que tengan alguna cualificación y quince días laborables los que no tengan ninguna cualificación.

Realización defunciones

Artículo 14.

Por necesidades perentorias o imprevisibles el personal afectado por el presente convenio podrá ser destinado a realizar funciones distintas a las suyas específicas, excepción hecha de aquellos a quienes se les tenga encomendadas funciones netamente técnicas. En estos, casos, si el trabajo a realizar corresponde a un nivel profesional inferior al que ostenta el trabajador, dentro siempre del mismo grupo profesional, se le mantendrá la retribución propia de su nivel profesional, y si corresponde a un nivel profesional superior, se le abonará la diferencia retributiva entre la propia del nivel profesional asignado y la de la función que efectivamente realice.

Realización de trabajos de nivel profesional superior

Artículo 15.

A todo trabajador que realice, durante tres meses continuados o alternativos dentro del año, trabajos de un nivel profesional superior al suyo, se le reconocerá dicho nivel profesional.

Antigüedad

Artículo 16.

Los trabajadores ingresados al servicio de la empresas del sector antes de 30 de junio de 1997 percibirán un complemento, por antigüedad, a razón de cuatrienios del 8% del salario de convenio, con la limitación del 60% como máximo.

En los años 2014, 2015 y 2016 la antigüedad quedará congelada, haciéndose un paréntesis en dichos años de tal forma que, a partir de 1 enero de 2017, el trabajador que con derecho a antigüedad cumpla cuatro años desde su anterior cuatrienio, contando los años anteriores a 2014 y los posteriores a 2016, tendrá derecho a otro cuatrienio y siempre con el límite del 60%.

No obstante lo pactado en el párrafo anterior, a partir del 1 de enero de 2017, el devengo de nuevos cuatrienios continuará suspendido durante seis meses. Si antes del 30 de junio de 2017 no se alcanzara un acuerdo para la renovación de este convenio colectivo, este período transitorio que va del 1 de enero de 2017 al 30 de junio del mismo año quedará sin efecto, y las empresas del sector vendrán obligadas a abonar los nuevos devengos de antigüedad con efectos 1 de enero de 2017, realizando un pago único por este concepto antes del 31 de julio de 2017. En todo caso se tendrá en cuenta las fechas personales del devengo de este complemento.

Plus de convenio

Artículo 17.

Los trabajadores ingresados al servicio de las empresas del sector el 1 de julio de 1997 o después (para los que no se contempla la percepción del complemento de antigüedad), percibirán un complemento, que se crea como plus de convenio, a razón del 1% anual del salario de convenio, con la limitación del 25% como máximo, este complemento se percibirá desde el inicio de la relación laboral, de tal manera que desde el primer día se devengará dicho 1%, desde el día siguiente a aquel en que se cumpla un año de permanencia en la empresa se devengará el 2% y así sucesivamente, hasta que al día siguiente de cumplirse los 24 años de permanencia en la empresa se devengue el 25%, porcentaje que se mantendrá inalterable mientras se mantenga la relación laboral.

En los años 2014, 2015 y 2016 este plus quedará congelado, haciéndose un paréntesis en dichos años de tal forma que, a partir de 1 enero de 2017, cuando un trabajador cumpla un año más de permanencia en la empresa, percibirá un 1% más (por plus de convenio), que el que percibía en el año 2013 y siempre con el límite del 25%.

Los trabajadores de nuevo ingreso en las empresas percibirán desde el momento de dicho ingreso un 1% en concepto de plus de convenio. El mismo quedará congelado al cumplir el primer año de permanencia en la empresa y hasta el año 2017, momento en el que al cumplir una año más de permanencia en la empresa percibirá un 1% más que en el año de ingreso.

No obstante lo pactado en el párrafo anterior, a partir del 1 de enero de 2017, el devengo de nuevos abonos de este complemento continuará suspendido durante seis meses. Si antes del 30 de junio de 2017 no se alcanzara un acuerdo para la renovación de este convenio colectivo, este período transitorio que va del 1 de enero de 2017 al 30 de junio del mismo año quedará sin efecto, y las empresas del sector vendrán obligadas a abonar los nuevos devengos de plus de convenio con efectos 1 de enero de 2017, realizando un pago único por este concepto antes del 31 de julio de 2017. En todo caso se tendrá en cuenta las fechas personales del devengo de este complemento.

Retribuciones

Artículo 18.

Los sueldos y salarios correspondientes a diferentes niveles profesionales desde 1 de enero de 2012 y hasta 31 de diciembre de 2016 serán los reseñados en la tabla de salarios que figura como anexo I en el presente convenio.

Las retribuciones deberán abonarse el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo o, si este fuera festivo, el siguiente día hábil. En todo caso deberán respetarse los usos y costumbres preexistentes en cada empresa o centro de trabajo que resulten más beneficiosos.

Jornada de trabajo

Artículo 19.

Con carácter general se establece una jornada máxima a la semana de 40 horas de trabajo efectivo y una jornada anual de 1.760 horas.

El calendario laboral será fijado a principios del año, de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su caso, si no hubiese representantes de los trabajadores, entre empresa y sus trabajadores.

Las empresas y trabajadores, de común acuerdo, podrán establecer una jornada y horario distintos a lo reseñado anteriormente, pudiendo realizarse, en determinadas épocas (de junio a septiembre), semanas de un máximo de 45 horas, lo que supondrá que el resto de semanas se trabaje a razón de 35 horas, en estos casos, el plus de transporte, regulado en el artículo 33, se abonará a razón de 118,08 euros por mes trabajado y siempre que la jornada de 45 horas de trabajo semanal se realice durante al menos tres meses por año natural.

La jornada se cumplirá en régimen de partida o continuada.

Se entenderá por partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada el descanso por bocadillo no excederá de 15 minutos y este no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

No obstante el contenido del párrafo anterior, se conviene que cuando se trabaje en régimen de jornada continuada, los trabajadores de aquellas empresas que venían computando, dentro de la jornada laboral, el tiempo de bocadillo, continúen haciéndolo a título personal y siempre que pertenezcan a la plantilla desde antes de 31 de diciembre de 1985. Tal beneficio no será computable ni en las empresas en las que no se computaba el tiempo de bocadillo como jornada, ni, si lo computaban, para los trabajadores de ingreso posterior a 31 de diciembre de 1985.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo anterior.

El número de horas extraordinarias, que se podrán realizar por el personal que preste su trabajo para las empresas del sector, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo aquellas que sean necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños urgentes, las que, sin perjuicio de ser compensadas como extraordinarias, no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias pactadas.

Las horas extraordinarias se retribuirán incrementando en un 75% el valor de la hora profesional, o compensándolas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con un tiempo equivalente de descanso retribuido igual a esas horas incrementadas, análogamente en un 75%. En caso de que, las horas extraordinarias realizadas, fuesen compensadas mediante el descanso anteriormente citado, estas no se computarán a los efectos del número máximo pactado.

Para los trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada, en cómputo anual, inferior a la establecida en este convenio, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Excedencias

Artículo 21. Excedencia especial

A petición de los trabajadores se podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, por motivos personales, de una duración mínima de un año, prorrogable por un año más. El trabajador que solicite esta excedencia no podrá volver a solicitarla hasta que no transcurran cinco años desde su reincorporación. El tiempo en excedencia no computará a efectos de antigüedad ni plus de convenio. Para poder acogerse a la prórroga del segundo año, el trabajador excedente deberá preavisar de dicha prórroga con un plazo de treinta días de antelación.

El resto de excedencias serán reguladas conforme a lo dispuesto en la ley vigente.

Licencias retribuidas por la empresa

Artículo 22.

1. El trabajador, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días naturales en caso del nacimiento de hijos.
- c) Durante dos, tres o cuatro días naturales por causa de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La misma licencia se concederá cuando la enfermedad sea sufrida por familiares de grado superior que convivan en el mismo domicilio. Siendo la duración por los plazos reseñados si el suceso ocurriese, respectivamente, en la ciudad de residencia, en la provincia o fuera de esta.
- d) Durante dos días naturales por causa de fallecimiento, de los familiares indicados en la letra anterior y siempre que, según su parentesco, cumplan con los requisitos en ella indicados, este período de licencia se concederá cuando el óbito sucediese en la localidad de residencia del trabajador. En caso de que suceda fuera de esa localidad y dentro de la provincia, la licencia se aumentará en un día y si sucediese fuera de la provincia se aumentará en tres días.
- e) Durante uno, dos o tres días naturales en caso de matrimonio de hijo o hermano, si este se celebra en la ciudad de residencia, en la provincia o en el resto de España, respectivamente.
- f) Por causa de exámenes, conforme viene regulado en la ley vigente.

2. El trabajador que mantenga una unión de hecho, notificada por escrito a la empresa, con un mes de antelación a la causa que de derecho a licencia retribuida, podrá faltar o ausentarse del trabajo, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que se establecen en los apartados c) y d) del apartado 1 de este artículo.

Vacaciones

Artículo 23.

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio, sin distinción de categorías profesionales, disfrutará de una vacación reglamentaria de treinta y un días naturales. Dicha vacación no podrá fraccionarse en más de dos períodos. El calendario de vacaciones se fijará, de mutuo acuerdo, entre empresa y trabajadores, en caso de desacuerdo entre los trabajadores, en aquellas empresas en que las mismas se pacten colectivamente, la elección de los turnos se realizará mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente y todo ello de tal manera que cada trabajador conozca la fecha de disfrute con dos meses de antelación.

Si un trabajador, llegada la fecha de inicio de sus vacaciones, se encontrara en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera la causa, se fijará de mutuo acuerdo un nuevo periodo de disfrute, en otros casos no se modificará salvo nuevo acuerdo o causa de fuerza mayor.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por baja maternal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del dicho precepto (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores) le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Dado el hecho de que en la época estival es necesario concentrar el trabajo por las características de los servicios de la mayoría de las empresas, y con el fin de compensar esa exigencia con el lógico deseo de los trabajadores de disfrutar sus vacaciones en época estival, se conviene que aquellos que no disfruten de 15 días naturales seguidos de vacaciones, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, percibirán de una sola vez una bolsa de vacaciones de 191,40 euros que se les abonará en el mes que las disfruten y con el fin de compensar los gastos ocasionados por los desplazamientos de vacaciones.

Pagas extraordinarias

Artículo 24.

Todos los productores afectados por este convenio percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias, el importe de treinta días, coincidiendo con las siguientes fechas: 31 de marzo (San Juan Bosco), 30 de junio (verano), 10 de octubre (festividad de la Virgen del Pilar) y 20 de diciembre (Navidad). A efectos de liquidaciones, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen (en el transcurso del año) en una empresa del sector, percibirán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado entre el inicio de la relación laboral o, si este fuese anterior, desde la fecha de devengo de cada una de las pagas y, en ambos casos, hasta la de finalización del contrato.

A petición del trabajador se podrán prorratear, a lo largo de los doce meses del año, todas las pagas extraordinarias a que se tiene derecho según el presente convenio.

Fiestas del calendario laboral

Artículo 25.

Si durante los días festivos del calendario laboral fuese necesario que cualquier trabajador prestase sus servicios, el trabajador podrá optar entre:

1. ° La jornada trabajada en festivo computará como tiempo de trabajo efectivo, recibiendo un plus, cuantificado en 78,04 euros. En este supuesto, si se produce exceso de jornada anual, se aplicará el sistema de compensación descrito en los apartados a), b) y c) del punto 3.° del presente artículo.

2. ° La jornada trabajada en festivo no computará como tiempo de trabajo efectivo, recibiendo un plus cuantificado en 156,09 euros.

3. ° El trabajador que preste sus servicios en día festivo disfrutará, como compensación, dos días de permiso retribuido y las horas correspondientes a esos días tendrán la consideración de horas ordinarias trabajadas a todos los efectos. Los días de disfrute se establecerán de la siguiente forma:

a) El trabajador propondrá a la empresa los días elegidos para compensar el festivo trabajado., pudiendo hacerlo desde el momento en que el trabajador tenga conocimiento exacto y fehaciente del festivo a prestar servicio.

b) La empresa, atendiendo al objetivo de garantizar todos los servicios que da a sus socios, abonados o clientes, así como el de garantizar el correcto funcionamiento de todas las instalaciones del centro de trabajo, podrá denegar razonadamente y por escrito la propuesta del trabajador en el plazo de diez días a partir de la recepción del escrito de elección. En este caso se dispondrá de sesenta días, a partir de la denegación, para establecer de mutuo acuerdo, entre trabajador y empresa, los dos días de disfrute.

c) Una vez transcurrido el plazo de sesenta días mencionado en el apartado b) sin acuerdo, el trabajador comunicará a la empresa las fechas de compensación del festivo trabajado con una antelación de diez días, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

En todo caso se respetaran los usos y costumbres en las empresas o centros de trabajo donde exista otra forma de compensación de los festivos y que mejoren lo pactado en el presente convenio.

En el supuesto de que los trabajadores fuesen hijos discontinuos con jornada incompleta, percibirán su salario normal diario, incrementado en un 150%.

Artículo 26. Plus de domingo

Los trabajadores que deban prestar sus servicios en domingo percibirán un complemento cuantificado en las cantidades que a continuación se indican y que dependen de la jornada contratada en cómputo anual. Estas cantidades son:

–9,62 euros para trabajadores con jornada de entre el 80% y el 100% de la jornada anual de convenio.

–7,48 euros para trabajadores con jornada de entre el 50% y el 79% de la jornada anual de convenio.

–5,35 euros para trabajadores con jornada inferior al 50% de la jornada anual de convenio.

Este plus no será percibido por aquellos trabajadores que estén contratados para trabajar específicamente los domingos.

Jubilación

Artículo 27.

Se conviene que los productores que habiendo ingresado, al servicio de una empresa del sector, antes de 1 de enero de 1985, o que ingresados después de dicha fecha y antes de 30 de junio de 1997 se jubilen con 65 o más años de edad, de acuerdo a la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, percibirán el 70% del salario base del convenio más antigüedad, o plus de convenio de los doce meses inmediatamente anteriores, en el caso de que el trabajador estuviera jubilado parcialmente, se considerará el salario base más antigüedad o plus de convenio que le correspondiera a jornada completa o para la que estuviera contratado justo antes de la jubilación parcial, convenientemente actualizado con las tablas salariales vigentes al momento de la jubilación total.

Los trabajadores ingresados después del 30 de junio de 1997 que se jubilen de acuerdo a la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, tendrán derecho a los premios que también se indican:

–Cinco años de antigüedad: Una mensualidad y media.

–Diez años de antigüedad: Tres mensualidades.

–Quince años de antigüedad: Cuatro mensualidades y media.

Se conviene incentivar las jubilaciones de aquellos trabajadores que, al amparo de la legislación vigente, quieran voluntariamente hacerlo antes de cumplir la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, en base a los porcentajes que se dirán a continuación, calculando los mismo sobre el salario base de convenio más antigüedad o plus de convenio del año inmediatamente anterior:

–Cinco años antes de la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, una indemnización del 40%.

–Cuatro años antes de la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, una indemnización del 30%.

–Tres años antes de la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, una indemnización del 30%.

–Dos años antes de la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, una indemnización del 25%.

–Un año antes de la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, una indemnización del 30%.

Para tener derecho al incentivo señalado para quienes se jubilen un año antes de la edad legal de jubilación que para cada caso concreto esté vigente en el momento de acceder a la misma, tendrán que pedir la jubilación antes de que transcurra un mes desde que se cumpla dicha edad.

Los trabajadores ingresados, en la empresa en que se jubilen, antes de 1 de enero de 1985 no necesitarán acreditar período de antigüedad, para percibir los premios de jubilación anticipada.

Los trabajadores que hayan ingresado, en la empresa en que se jubilen, a partir de 1 de enero de 1985 y que no alcancen los quince años de antigüedad en la empresa tendrán los siguientes premios por jubilación anticipada:

- Con cuatro años de antigüedad el 25% de la tabla inmediatamente anterior.
- Con ocho años de antigüedad el 50% de la tabla inmediatamente anterior.
- Con doce años de antigüedad el 75% de la tabla inmediatamente anterior.
- Con quince años de antigüedad o más el 100% de la tabla inmediatamente anterior.

El contenido del presente artículo entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ.

Artículo 28. Jubilación anticipada a los 64 años

Los trabajadores tendrán derecho a acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, si bien el reconocimiento de este derecho estará sometido al cumplimiento de los requisitos establecidos por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 29. Jubilación parcial

En relación con el sistema especial de jubilación parcial, y de acuerdo a la normativa que la regula, se conviene que los trabajadores podrán acogerse a esta modalidad siempre que esa sea su voluntad y cumplan con los requisitos establecidos en la norma para cada caso concreto. Se reconocerán en este ámbito los acuerdos suscritos en las empresas del sector en referencia a este derecho.

Enfermedad o accidente

Artículo 30.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el 85% de su salario real desde el primer día y hasta el decimoquinto de la baja y el 100% de aquel a partir del decimosexto día de su incapacidad y hasta el día 270 de la baja como máximo. En caso de intervención quirúrgica, el trabajador percibirá el 100% de su salario real desde el día en que se produzca su ingreso en el centro hospitalario y por 270 días como máximo.

En caso de accidente laboral, el trabajador percibirá el 100% de su salario real desde el primer día y por el plazo máximo de dieciocho meses.

Seguro individual

Artículo 31.

Si como consecuencia de un accidente, tanto laboral como no laboral, se derivase una situación de invalidez permanente, en el grado de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador afectado la cantidad de 24.000 euros a tanto alzado y por una sola vez. La cantidad anteriormente reseñada surtirá efectos dos meses después de la publicación del convenio colectivo en el BOPZ.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, a dicha cantidad, si no se hubiese abonado anteriormente como consecuencia de la incapacidad reseñada, tendrán derecho sus herederos.

Para cubrir el pago de las cantidades citadas, las empresas se comprometen a contratar un seguro individual colectivo que cubra dicha obligación, en cuyo caso quedan exoneradas de la responsabilidad derivada del accidente que produzca las referidas situaciones.

La fecha en que haya ocurrido el accidente será la que se tome, tanto a efectos del importe cubierto por las referidas contingencias como la del obligado al pago de la cantidad indemnizatoria, sea cual fuese la fecha en la que se emita el informe de propuesta médica y con exoneración expresa de la empresa que, en la fecha del accidente, tenga cubierta esta responsabilidad mediante la contratación del seguro individual colectivo ya citado.

Quebranto de moneda

Artículo 32.

Aquellos trabajadores que cobren dinero en efectivo, percibirán en concepto de quebranto de moneda la suma de 45,84 euros mensuales. Este complemento se percibirá solo en caso de que la empresa exija la reposición del descuadre.

Prendas de trabajo

Artículo 33.

Las empresas suministrarán las prendas principales o accesorias que se exijan para el desempeño de las funciones profesionales. Su distribución se hará con una periodicidad acorde con la duración de las mismas. A los trabajadores que por una función específica, necesiten prendas de protección, se les deberá de proveer de las adecuadas con el fin de evitar riesgos para la salud. Se tendrán en cuenta las sugerencias de los representantes de los trabajadores.

Plus de toxicidad

Artículo 34.

Los trabajos realizados con productos tóxicos o peligrosos, tendrán un recargo del 25% del salario durante el tiempo de exposición, todo ello sin perjuicio de que se tomen las medidas de seguridad que dichos trabajos requieran (mascarillas, guantes y demás prendas que estén indicadas para la suficiente protección).

Plus de transporte

Artículo 35.

En concepto de plus de transporte las empresas abonarán a sus productores la cantidad fija e invariable de 112,33 euros por mes trabajado.

Nocturnidad

Artículo 36.

Si la jornada laboral de cualquier trabajador se extendiese desde las veintidós horas a las siete horas del día siguiente, percibirá en concepto de plus de nocturnidad un 25% del valor hora que le corresponda, a excepción de aquellos trabajadores contratados expresamente para dicho trabajo nocturno.

Salario del personal eventual

Artículo 37.

Como quiera que existen empresas que, por la explotación de su negocio, contratan a personal temporero o eventual, los salarios diarios de estos trabajadores serán incrementados con el porcentaje correspondiente, o tanto por ciento, en el cual se encuentren incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias pactadas en este convenio.

Deberán de disfrutar del descanso semanal o cualquier otra fiesta dentro de dicho período de su trabajo.

Comisión paritaria

Artículo 38.

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria con las funciones que le atribuya la normativa vigente. Esta comisión actuará bajo la presidencia de persona designada, de mutuo acuerdo con las partes, o sin necesidad de presidencia y estará formada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de las empresas, todos ellos con sus correspondientes suplentes.

Cada parte designará los vocales correspondientes entre los que hayan intervenido en la deliberación del convenio, debiendo los trabajadores de efectuar los nombramientos de forma que estén representados el mayor número de grupos profesionales. Ambas representaciones podrán asistir a las deliberaciones acompañadas de asesores designados libremente por las mismas, los cuales tendrán voz pero no voto. El secretario de la comisión paritaria será la persona que, de mutuo acuerdo, determinen las partes.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de las organizaciones sindicales o la asociación empresarial que la integran, que son:

–Federación de Servicios de UGT Aragón (calle Costa, 1, 4.a planta, 50001 Zaragoza).

–Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO Aragón (paseo de la Constitución, 12, 5.a planta, 50008 Zaragoza).

–Asociación Empresarial de Entidades Deportivas y Piscinas de la provincia de Zaragoza (calle Fray Julián Garcés, 100, 50007 Zaragoza).

1. Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes firmantes del presente convenio. Procederán a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

2. Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

3. Interpretación auténtica del convenio.

3.1. Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria. Una vez recibida la solicitud de intervención la comisión paritaria resolverá en su próxima reunión, salvo en los casos en que, por imposición legal sea necesario actuar en plazos más cortos, en los que la comisión anticipará su reunión, dispondrá de veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o si ello no fuera posible emitir el oportuno informe. Cuando sea necesario evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado

en un tiempo prudencial que la comisión determinará. La comisión paritaria no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados, y en segunda convocatoria actuará con al menos cuatro de sus miembros, dos de cada una de las partes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los miembros presentes, sean titulares o suplentes. La comisión se reunirá, si tuviese asuntos que tratar, a mitad de cada trimestre.

3.2. La resolución de la comisión paritaria se realizará en todos los casos sobre la base de lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación recibida y las propias valoraciones de la comisión paritaria, o la delegación por esta nombrada que realice investigaciones «in situ». A los efectos pertinentes, toda esta documentación quedará archivada por la comisión paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de esta. La comisión paritaria notificará a las partes afectadas por cada consulta la resolución adoptada.

3.3. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y tendrán el mismo valor que el texto del convenio. En cualquier caso los afectados (empresas/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus legítimos intereses.

4. A requerimiento de las partes, la comisión paritaria deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones o conflictos puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio, siempre que dichas consultas hayan sido presentadas a la comisión paritaria a través de alguna de las partes firmantes del convenio.

5. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

6. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

7. La comisión paritaria emitirá informes vinculantes, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción competente.

Artículo 39.

Los trabajadores que voluntariamente lo deseen, tendrán derecho a revisión ginecológica o, en su caso, urológica, dentro de la revisión médica anual de empresa, si las mismas estuviesen contempladas dentro de las que realiza la Mutua Patronal de cada empresa, en otro caso, podrán solicitarla de los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

Artículo 40.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 41.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar en los planes de formación que se propongan dentro de los Planes de formación continua que la fundación tripartita para la formación en el empleo disponga (formación de empresa, formación agrupada o formación intersectorial).

Subrogación del personal en el ámbito de aplicación

Artículo 42.

El personal que preste servicios de socorrismo, mantenimiento, limpieza, control de acceso, vestuarios y cualesquiera otros análogos que se encuentren como actividades propias de los pabellones deportivos y piscinas propiedad de las Administraciones y que no sean personal laboral al servicio de la Administración o trabajadores de la función pública de las mismas y a los que se aplique este convenio en su cláusulas obligacionales y normativas, permanecerán en el servicio en caso de que se produzca sucesión en la empresa concesionaria en los términos siguientes:

1.º En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad que se trata, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

2.º La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas así como en las agrupaciones que de ellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios y ello aun cuando la relación jurídica entre la Administración correspondiente por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

3.º La subrogación operará en trabajadores que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad, desde la publicación del presente, mínima de los últimos tres meses a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, en trabajadores con reserva de puesto de trabajo que cumplan el requisito anterior acerca de la antigüedad mínima necesaria, en trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a otro trabajador con reserva de puesto de trabajo, con independencia de su antigüedad y mientras dure el contrato y en trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia de la Administración correspondiente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los tres meses de antigüedad.

4.º No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

5.º La empresa adjudicataria saliente, deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

–Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

–Fotocopia de los tres últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

–Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

–Relación del personal, especificando: nombre, apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato legal del mismo y se le reconocerá como tal.

–Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

–Copia de documentos diligenciados debidamente por cada trabajador afectado, en el que se haga constar

que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

La falta de parte o de toda la documentación que está obligada a presentar la concesionaria saliente a la nueva empresa o ente, ya sea privado o público, no liberará a la concesionaria entrante de la obligación de subrogar al personal.

Código de conducta laboral

Artículo 43.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que, a modo meramente enunciativo, se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

Se considera acoso sexual todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de la misma en el cumplimiento de algún servicio o fuera de estos casos y como consecuencia de la relación de trabajo, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien este delegue, o del trabajador o trabajadora que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio y que con clara intencionalidad de carácter sexual, agrada la dignidad o intimidad de la persona, considerándose constitutivas de acoso sexual aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, así como cualquier comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 44. Clasificación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, en atención a su trascendencia o intención en leve, grave y muy grave.

• Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, no justificada, en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen cuatro faltas en un mes.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin

mayores consecuencias.

5. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. Las discusiones, siempre que no sean en presencia de público, con otros trabajadores dentro de la empresa y en presencia de otros trabajadores.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

• Faltas graves: se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de dos faltas leves de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.

2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

4. La desobediencia a la dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros o se contraponga con la de otro superior jerárquico. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad o higiene facilitada por la empresa.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización. En todo caso se respetarán los usos y costumbres preexistentes en cada empresa o centro de trabajo.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público.

10. La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

• Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a los compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Deliberadamente, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Falta grave de respeto o consideración al público.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Los continuos malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados

12. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

13. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

15. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 45. Régimen de sanciones

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa dará cuenta, a los representantes legales de los trabajadores y a las secciones sindicales legalmente constituidas, de toda sanción que se imponga. También dará copia al trabajador y a los representantes de los trabajadores de toda queja, denuncia, informe o parte que se presente en su contra.

Una vez comunicada la propuesta de sanción, el trabajador dispondrá de diez días para alegar lo que estime oportuno en su defensa, transcurrido este plazo, la empresa procederá, en el plazo de tres días, a imponer la sanción definitiva o a su sobreseimiento.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un periodo máximo de treinta días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

II. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado

máximo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.

En todo lo no previsto en este convenio se estará al texto del convenio colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y subsidiariamente a la Reglamentación Nacional de Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 29 de abril de 1950, la que servirá como antecedente aclaratorio, aunque esté derogada, así como al del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), o normas que lo sustituyan, que ambas partes aceptan como contenido de este convenio colectivo.

Segunda.

La fórmula para el cálculo del salario-hora profesional será la que a continuación se detalla:

Salario-hora profesional para los trabajadores ingresados al servicio de las empresas del sector hasta el 30 de junio de 1997:

$$S+A+G+J+P+N / 1.760$$

Salario-hora profesional para los trabajadores ingresados al servicio de las empresas del sector desde el 1 de julio de 1997:

$$S+PC+G+J+P+N / 1.760$$

Detalle:

S = Salario de doce mensualidades.

A = Importe anual antigüedad, solo para ingresados hasta 30 de junio de 1997.

PC=Importe plus de convenio, solo para los ingresados desde 1 de julio de 1997.

G = Extraordinaria de San Juan Bosco.

J = Extraordinaria de verano.

P = Extraordinaria del Pilar.

N = Extraordinaria de Navidad.

1.760 = Horas anuales de trabajo.

La fórmula anteriormente reseñada será de aplicación para el cálculo de horas extraordinarias, horas nocturnas y demás que resulten incrementadas en función de hora profesional.

Tercera.

El texto articulado es de aplicación para todos los trabajadores del sector, no pudiéndose efectuar, y en su caso siendo nulo, cualquier pacto de carácter contractual que vaya en contra o empeore el contenido normativo

del convenio colectivo, salvo para aquellos casos en que se establezca expresamente, conforme al articulado del convenio, la posibilidad de pacto entre empresa y trabajador.

Cuarta.

El texto articulado del convenio se prorrogará automáticamente, hasta que se firme otro que lo sustituya, sin límite de tiempo y será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios actualmente o se incorporen con posterioridad a la firma del presente.

Quinta. Cláusula de inaplicación

Las empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, pretendan no aplicar el presente convenio, deberán dirigirse a la comisión paritaria del mismo, siempre y cuándo no haya existido acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores en los términos de la inaplicación propuesta.

Junto a la petición de no aplicación se adjuntarán los balances económicos de los tres últimos ejercicios, las cuentas registradas y auditorías, así como el plan de viabilidad de la empresa, por el que se aprecie la necesidad de la pretensión. En caso de que, la empresa, carezca de dicha documentación, deberá de facilitar la que la comisión paritaria estime por conveniente, con el fin de poder estudiar la solicitud.

De existir representación sindical en la empresa solicitante, esta emitirá informe al respecto, debiendo de adjuntarse con la documentación anteriormente citada. Si no existiere, lo mismo habrá de hacerse por la comisión de los trabajadores designada «ad hoc».

Tras el estudio de la solicitud, la comisión paritaria resolverá sobre su procedencia o improcedencia, fijando, en su caso, el período durante el que no deberán aplicarse las condiciones económicas del presente, la posible disminución, los mecanismos de control y la forma en que se deberá de producir la aplicación de las condiciones generales del convenio colectivo.

La decisión de la comisión paritaria será vinculante.

ANEXO I. Tablas salario base convenio 2012 a 2016

GRUPO PROFESIONAL: 1 ADMINISTRACIÓN		
Nivel I	Titulado Superior	1.789,53
Nivel II	Titulado Medio	1.211,97
Nivel III	Representante, Jefe Administrativo	1.540,56
Nivel IV	Inspector de Locales	1.413,48
Nivel V	Oficial Superior Administrativo	1.464,10
Nivel VI	Oficial 1º Administrativo	1.398,96
Nivel VII	Oficial 2 Administrativo	1.250,42

Nivel VIII	Auxiliar Administración	1.162,85
GRUPO PROFESIONAL: 2 MANTENIMIENTO INSTALACIONES		
Nivel I	Jefe de Instalaciones	1.263,45
Nivel II	Maquinista Electricista	1.214,29
Nivel III	Encargado de Personal e Inspector, Oficial Superior de Instalaciones, Encargado Vestuarios	1.182,35
Nivel IV	Oficial Instalaciones	1.158,87
Nivel V	Personal de Instalaciones	1.125,10
Nivel VI	Personal de Limpieza y/o Vestuarios	1.124,77
GRUPO PROFESIONAL: 3 CONTROL		
Nivel I	Conserje	1.197,75
Nivel II	Socorrista	1.182,35
Nivel III	Taquillero	1.149,27
Nivel IV	Portero	1.144,95
Nivel V	Sereno	1.125,10
Nivel VI	Acomodadores	1.124,23
Nivel VII	Encargado de Material	1.124,23
GRUPO PROFESIONAL: 4 PERSONAL DEPORTIVO Y DE TIEMPO LIBRE		
Nivel I	Técnico Deportivo Nivel I	1.789,53
Nivel II	Técnico Deportivo Nivel II	1.211,97
Nivel III	Tecnico Deportivo Nivel III	1.125,10
Nivel IV	Tecnico Deportivo Nivel IV/Monitor/Animador tiempo libre	566,42
Plus Transporte para jornadas de mas/menos		118,08

45 horns	
Plus Transporte	112,33
Bolsa Vacaciones	191,40
Festivos Artº 25-1º	78,04
Festivos Artº 25-2º	156,09
Quebranto Moneda	45,84
Plus Domingo 80%100% Jomada	9,62
Plus Domingo 50%-79% Jomada	7,48
Plus Domingo -50% Jomada	5,35

TABLAS SALARIO BASE CONVENIO 2012 a 2016

(12 Mensualidades más pagas extraordinarias)

GRUPO PROFESIONAL: 1 ADMINISTRACION		
Nivel I	Titulado Superior	28.632,48
Nivel II	Titulado Medio	19.391,52
Nivel III	Representante, Jefe Administrativo	24.648,96
Nivel IV	Inspector de Locales	22.615,60
Nivel V	Oficial Superior Administrativo	23.425,60
Nivel VI	Oficial 1º Administrativo	22.383,36
Nivel VII	Oficial 2 Administrativo	20.006,72
Nivel VIII	Auxiliar Administración	18.605,60
GRUPO PROFESIONAL: 2 MANTENIMIENTO INSTALACIONES		
Nivel I	Jefe de Instalaciones	20.215,20
Nivel II	Maquinista Electricista	19.428,64
Nivel III	Encargado de Personal e	18.917,60

	Inspector, Oficial Superior de instalaciones, Encargado Vestuarios	
Nivel IV	Oficial Instalaciones	18.541,92
Nivel V	Personal de Instalaciones	18.001,60
Nivel VI	Personal de Limpieza y/o Vestuarios	17.996,32
GRUPO PROFESIONAL: 3 CONTROL		
Nivel I	Conserje	19.164,00
Nivel II	Socorrista	18.917,60
Nivel III	Taquillero	18.388,32
Nivel IV	Portero	18.319,20
Nivel V	Sereno	18.001,60
Nivel VI	Acomodadores	17.987,68
Nivel VII	Encargado de Material	17.987,68
GRUPO PROFESIONAL: 4 PERSONAL DEPORTIVO Y DE TIEMPO LIBRE		
Nivel I	Tecnico Deportivo Nivel I	28.632,48
Nivel II	Tecnico Deportivo Nivel II	19.391,52
Nivel III	Tecnico Deportivo Nivel III	18.001,60
Nivel IV	Tecnico Deportivo Nivel IV/Monitor/Animador tiempo libre	9.062,72