

RESOLUCIÓN

TRE/577/2008, de 5 de febrero, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del Patronato Municipal de Deportes de Tarragona para el año 2008 (código de convenio núm. 4301542).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del Patronato Municipal de Deportes de Tarragona, suscrito por las partes negociadoras en fecha 28 de diciembre de 2007 y presentado por las mismas partes en fecha 11 de enero de 2008, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, y los artículos 68.5 y 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña,

RESUELVO:

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo del Patronato Municipal de Deportes de Tarragona para el año 2008 (código de convenio núm. 4301542) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 5 de febrero de 2008

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del Patronato Municipal de Deportes de Tarragona para el año 2008

CAPÍTULO I**Artículo 1***Finalidad*

Este Convenio colectivo tiene como objetivo, la regulación de las condiciones de trabajo y económicas del personal.

Artículo 2*Ámbito territorial*

Quedan incluidos en este Convenio todos los centros del Patronato.

Artículo 3*Ámbito personal*

Este Convenio afecta a todos los trabajadores/as que prestan servicios por cuenta del Patronato Municipal de Deportes de Tarragona.

Artículo 4*Vigencia*

El presente Convenio entra en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008, independientemente de la fecha de publicación, por un período de un año.

Artículo 5

Denuncia

La denuncia que proponga la rescisión o revisión del convenio tendrá que realizarse con seis meses de antelación.

El escrito de denuncia deberá incluir un certificado del acuerdo adoptado a este efecto por la representación de los trabajadores o del Patronato, donde se hagan constar las causas determinantes de la solicitud.

Una vez hecha la denuncia, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones dentro del plazo de los treinta días siguientes.

Denunciado el Convenio y mientras no se llegue a un acuerdo, únicamente perderán vigencia las cláusulas de obligación, el contenido normativo se mantendrá vigente.

Artículo 6

Compensación y absorción

Las condiciones de cualquier índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico, y sustituyen y absorben, en cómputo anual y global, todas las existentes, sea cual sea la naturaleza, el origen o la denominación.

Artículo 7

Derecho supletorio

Para lo que no esté previsto en el presente Convenio se actuará acuerdo con la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, con lo que disponga el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Artículo 8

Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con lo que se establece en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo posible con una actitud activa y responsable de ambas partes.

Artículo 9

Ingresos y ceses

El periodo de prueba será de cuatro meses para el personal del grupo 1, dos meses para el grupo 2 y un mes para el resto del personal.

El personal que desee cesar en el Patronato deberá notificarlo por escrito con la debida antelación. En caso de incumplimiento el Patronato podrá descontarle de la liquidación un día por cada día de retraso, con un máximo del importe de la liquidación.

Si el Patronato recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente el día del cese. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en el pago.

Artículo 10

Clasificación del personal

El personal que presta sus servicios en el Patronato se clasifica en los grupos siguientes:

Grupo 1. *Personal directivo y técnico*

1.2 Jefe administrativo/a

- 1.3 El/la jefe de actividades
- 1.4 El/la jefe de instalaciones

Grupo 2. *Personal administrativo y técnico*

- 2.1 Coordinador/a de monitores/as. Coordinador/a de actividades
- 2.2 Oficial/a administrativo/va
- 2.3 Auxiliar administrativo/va
- 2.4 Auxiliar administrativo/va recepcionista

Grupo 3. *Personal obrero*

- 3.1 Encargado/da
- 3.2 Oficial/a de mantenimiento
- 3.3 El/la conserje
- 3.4 Encargado/da de instalación. Oficial/a 1ª de oficio
- 3.5 El/la conserje - mantenimiento
- 3.6 El/la peón

Artículo 11

Definición de categorías

- Jefe administrativo/va: tiene la responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de las tareas de los servicios administrativos, financieros y contables, confección y elaboración presupuestaria, confeccionando estados, balances, estudios, costes, provisiones de tesorería y todo tipo de trabajos análogos.

- El/la jefe de actividades: es la persona que bajo la supervisión de la dirección, organiza, planifica, ordena y supervisa las actividades deportivas.

- El/la jefe de instalaciones: será la persona responsable de que se lleven a cabo las tareas de mantenimiento, conservación y limpieza de las instalaciones deportivas. Así como, será el responsable de compras del material necesario para desarrollar las tareas de mantenimiento, limpieza, reparaciones, conservación, etc. Confeccionar los cuadrantes horarios semanales de utilización. Controlará los gastos de los materiales y de los suministros que se produzcan en las instalaciones deportivas.

- Coordinador/a de actividades: es quien bajo la supervisión del jefe correspondiente o del director/a-gerente, coordina: las tareas de los socorristas y monitores en las actividades deportivas que se desarrollan en las instalaciones municipales o fuera de ellas, así como otros servicios complementarios.

- Oficial/a administrativo/a: tiene que efectuar tareas de contabilidad, facturación, tesorería, trabajos de mecanografía con buena velocidad y cuidada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de la correspondencia según formatos o instrucciones específicas. Operador de ordenador, mantenimiento de archivos informáticos. Atención al público.

- Auxiliar administrativo/a: desarrollará los trabajos de operaciones básicas de operador de ordenador. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración. Funciones de recepción que no exijan calificación especial.

- Auxiliar administrativo/a recepcionista: realizará las tareas propias de atención al público y de control de usuarios y abonados (altas, bajas, modificaciones, cursillos,...). Tendrá la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la instalación asignada, así como controlar el óptimo funcionamiento de los servicios contratados exteriormente.

- Encargado/a: es el responsable directo del buen funcionamiento de todas las instalaciones, tanto en temas de personal como de mantenimiento y buena conservación de las instalaciones. Velará el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

- Oficial/a de mantenimiento: es quien realiza el mantenimiento de las instalaciones tales como las reparaciones de carpintería, electricidad, mecánica, pintura, trabajos de albañil, etc.

- El/la conserje: efectuará las funciones asignadas a su puesto de trabajo, dependiendo de la instalación. Cada instalación tendrá sus propias normas para el correcto

funcionamiento. El conserje de Campclar disfrutará de vivienda, que valorada, le será deducida del salario fijado en la tabla salarial.

- Encargado/a de instalación: es el responsable del buen funcionamiento de la instalación asignada, dependiendo de él la distribución del trabajo. Asimismo desarrollará las tareas del personal clasificado en el grupo 3.5.

- El/la conserje-mantenimiento: es el personal que tiene a cargo las instalaciones. Depende del encargado/a de instalación, siendo sus tareas básicas: trabajos de mantenimiento, limpieza de las instalaciones, graderías, vestuarios, pistas, servicios, etc., procurando que siempre estén en perfecto estado. Hacer respetar las instalaciones tanto a usuarios como al público. Control de las llaves de los vestuarios. Cobrar al usuario de la instalación según las tarifas vigentes. En ausencia del encargado será el responsable de la instalación.

- El/la peón: es el responsable, bajo la supervisión del encargado/a, de efectuar trabajos de limpieza de las instalaciones asignadas.

Se efectuará una definición de los trabajos por instalaciones, para una mejor optimización.

Con el fin de racionalizar y optimizar las tareas laborales, los trabajadores desarrollarán una total polivalencia de funciones, con la única limitación de aquellas que requieran titulación específica o conocimientos necesarios para la realización de las mismas. La aplicación de la presente cláusula nunca podrá ir en detrimento de los derechos económicos de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Artículo 12

Jornada

La jornada será de 37,50 horas semanales.

Por ser diverso el trabajo que se hace en los diferentes centros de trabajo, los horarios en general se adaptarán a las peculiaridades de acuerdo con la organización establecida por la Dirección del Patronato.

Para el personal que trabaja a turnos el cómputo de jornada semanal será como máximo de tres semanas.

Las fiestas laborales serán las publicadas por la Generalidad de Cataluña.

Cuando los días de San Magín y Santa Tecla coincidan en sábado, los trabajadores/as que tengan su jornada de lunes a viernes tendrán dos días de fiesta a disfrutar de común acuerdo con el Patronato.

El personal de oficinas tendrá una parte de horario fijo, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, mientras que el resto de la jornada se tendrá que completar en las tardes de lunes a jueves en el horario comprendido entre las 16.00 y las 19.00 horas.

Artículo 13

Vacaciones

Todos los trabajadores/as disfrutarán de un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado. A tal efecto el calendario se fijará antes del 31 de marzo.

En el supuesto de haber cumplido los 15 años de servicio en el Patronato se tiene el derecho de disfrutar 32 días de vacaciones anuales. A los 20 años de servicio al Patronato se tendrá derecho a disfrutar de 33 días de vacaciones anuales. Estos días de más se podrán acumular en las vacaciones o bien se podrán disfrutar en función de las necesidades del servicio de acuerdo con la dirección del Patronato.

Artículo 14

Permisos y excedencias

1. Permisos

Todos los trabajadores/as tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formación de pareja. Para la formación de pareja se exigirá el certificado de convivencia.
- b) Quince días naturales por nacimiento de un hijo/a.
- c) Tres días naturales por la muerte del cónyuge, de los padres o de los hijos del trabajador, naturales o por afinidad, cinco días si se produce fuera de la provincia. Un día por la muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual, y 4 si el cambio es fuera de la localidad
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter personal, para acompañar a la esposa, marido o hijos que por motivos de edad o físicos tengan que ser acompañados al médico, en los casos de urgencias y con la aportación de justificante. Excepto en los casos de urgencia, se tiene que preavisar a la dirección del Patronato con una antelación mínima de un día.
- f) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o ascendientes.
- g) Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo para las revisiones médicas de preparación al parto, llevando el correspondiente justificante.
- h) Tres días por intervención quirúrgica que conlleve internamiento en un centro hospitalario o por enfermedad grave del cónyuge, de los padres o hijos del trabajador/a, naturales o por afinidad. Si el internamiento es fuera de la provincia hasta cinco días. En el caso de parientes hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad ingresados en un centro hospitalario, el permiso será de un día.

2. Excedencias

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a retribución.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores fijos que lleven como mínimo dos años de servicio.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. No se computará el tiempo de excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir otro periodo de al menos dos años de servicio efectivo.

Los trabajadores/as tienen el derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo nacido o adoptado, a contar desde la fecha de su nacimiento o adopción. Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo periodo de excedencia, poniendo fin al que vinieran disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho. En la excedencia voluntaria el trabajador/a únicamente tendrá prioridad para el reingreso, en el caso de que su plaza no se haya cubierto. El trabajador/a podrá esperar a que exista otra vacante de la misma categoría o, reingresar si hay plaza en una categoría similar a la anterior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes supuestos:

- a) Nombramiento para cargos públicos de carácter electivo o de libre designación.
- b) Ejercicio de cargos electivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social o en organismos de la Administración que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

La reincorporación a la finalización de la excedencia voluntaria deberá solicitarse con dos meses de antelación del plazo de excedencia; de no efectuarse la solicitud dentro del plazo establecido se perderá el derecho al reingreso, salvo la de maternidad.

La reincorporación efectiva tanto de la excedencia voluntaria como de la forzosa, se efectuará dentro de los quince días siguientes a la comunicación de readmisión por parte del Patronato.

CAPÍTULO IV

Artículo 15

Formación

Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento impartidos por el mismo Patronato u otros organismos, de obligada asistencia, los gastos de matrícula, desplazamiento, alojamiento y manutención irán a cargo del Patronato.

CAPÍTULO V

Artículo 16

Retribuciones

A las retribuciones del personal les será de aplicación el mismo porcentaje de incremento que se fije con carácter general, para las retribuciones del personal laboral del ayuntamiento.

La tabla que a continuación se detalla corresponde a los salarios base más los complementos mensuales de carácter fijo, faltando la aplicación de los pertinentes incrementos que efectúe el ayuntamiento al personal laboral, así como la adecuación de sueldos pactada para el primer trimestre del año 2008.

Categoría	Salario
Jefes	2.791,36
Oficial administrativo/a.....	1.643,95
Coordinador/a: monitores y actividades.....	1.522,11
Auxiliar administrativo/a.....	1.378,69
Encargado/a general	1.827,14
Oficial de mantenimiento.....	1.562,58
Auxiliar administrativo/a recepcionista	1.378,69
Encargado/a de instalación	1.522,11
Conserje-mantenimiento	1.378,69
Peón	1.308,80

Para el personal del grupo III 3.6, se acuerda como complemento de mayor dificultad la cantidad de 31,53 euros mensuales, este importe tendrá el mismo incremento que el salario. Este complemento no está incluido en la tabla salarial.

A partir del ejercicio 2008 se abonará un 1 por ciento sobre el total de retribuciones fijas, en cada paga, y en concepto de plus para mayor disponibilidad, a todos los trabajadores/as del Patronato Municipal de Deportes.

Es voluntad del Patronato Municipal de Deportes de Tarragona que, en el plazo de aplicación de este Convenio, las retribuciones de sus empleados tienen una aproximación, continuada, al incremento real de precios de consumo de Cataluña, siguiendo la pauta que tiene establecido el Ayuntamiento de Tarragona para sus empleados.

Artículo 17

Antigüedad

Todos los trabajadores/as acreditarán desde julio de 1996 un aumento por año trabajado, consistente en trienios del 3%, calculado sobre el salario anual. Esta cantidad se percibirá en 14 mensualidades.

La cuantía máxima de este complemento no superará en ningún caso el 10% a los cinco años, el 25% a los quince años, el 40% a los veinte años y el 60% a los veinticinco años.

Artículo 18

Premios por antigüedad

Al cumplirse los 20 años de servicios efectivos prestados en el Patronato, se recibirá, por una sola vez, una gratificación equivalente al 50% de la retribución mensual. A los 25 años de servicio efectivo prestados en el Patronato, se

recibirá, por una sola vez, una gratificación equivalente al 75% de la retribución mensual.

Cuando sean 30 los años de servicio efectivo en el Patronato, se recibirá, por una sola vez, una gratificación equivalente al 100% de la retribución mensual.

Estas gratificaciones se harán efectivas durante el primer trimestre del año en el que se cumplan los diferentes años de servicio.

En el momento de la jubilación se recibirá una gratificación por importe del 100% de una mensualidad, siempre que se cuente con una antigüedad mínima de 20 años de servicio.

Durante el año de percibir las mencionadas gratificaciones, se disfrutará de un período adicional de permiso retribuido de una semana natural o 5 días laborables.

Artículo 19

Pagas extras

Todos los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias, los meses de junio y diciembre, de una mensualidad del salario base más la antigüedad i el complemento de mayor dificultad. El prorrateo es semestral.

Artículo 20

Trabajo los sábados y domingos

Los trabajadores/as que trabajen los domingos o festivos percibirán un plus de mayor responsabilidad de 13,86 euros para cada domingo o festivo trabajado. Los trabajadores que trabajen los sábados por la tarde recibirán este plus por importe de 10,00 euros.

Artículo 21

Nocturnidad y horas extras

Se consideran horas extras, todas las horas efectuadas fuera del horario habitual de trabajo. Por norma general, las horas extras serán compensadas por horas de trabajo, según quiera el trabajador/a y siempre que no afecte al servicio. En los casos en que, por necesidad del servicio, no se puedan compensar las horas extras, estas se cobrarán en el mes siguiente. Para todos los niveles se establece el precio de la hora extra en 13,86 euros. En el caso de compensar las horas extras en jornada de trabajo, las horas se multiplicaran por el coeficiente 1,50, es decir, cada hora extra se compensara con 1 hora y 30 minutos de descanso.

Los trabajadores/as que presten servicio entre las 22.00 y 6.00 horas, percibirán 1,68 euros por cada hora trabajada. Estos importes tendrán el mismo incremento que el salario.

Artículo 22

Percepciones extrasalariales

Cuando por motivos de trabajo, el Patronato desplace a un trabajador/a para efectuar sus tareas o gestiones relativas a él, el Patronato asumirá los gastos que se puedan producir, previa presentación de los vales del gasto.

En estos desplazamientos, cuando se utilice el coche propio, se percibirá la cantidad 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 23

Plan de pensiones

La aportación del Patronato al plan de pensiones colectivo, será como cantidad fija, la misma que tenga estipulada el Ayuntamiento de Tarragona para sus trabajadores/as, adjuntando, tal como marca el mismo convenio del Ayuntamiento, el 0,5% de la masa salarial a repartir entre el número de trabajadores implicados, pero en este caso, con los datos pertenecientes al Patronato.

El ingreso de esta aportación se hará efectivo durante el segundo trimestre de cada año, y tendrá derecho a recibirla los trabajadores que a 31 de marzo del mismo año, tengan consolidada un año de antigüedad en el Patronato.

CAPÍTULO VI

Artículo 24

Régimen disciplinario

Todas las faltas cometidas por el trabajador/a se clasificarán en leves, graves y muy graves, según el grado de importancia.

1. Tendrán la consideración de faltas leves:

a) Las de puntualidad en la asistencia al trabajo no superior a cinco minutos, siempre que no causen perjuicio grave.

b) La mera desatención o descortesía con las personas con quien se relacione durante el trabajo o desobediencia a los superiores siempre que la negativa no fuera manifestada de palabra.

c) Las relativas a la falta de pulcritud e higiene personal.

d) No cursar en el plazo máximo de tres días la baja por enfermedad, salvo que se probara la imposibilidad de haberlo hecho.

e) No comunicar el cambio de domicilio o teléfono en el plazo máximo de cinco días.

f) El incumplimiento de normas o medios de seguridad y la imprudencia en el trabajo, que no ocasionen daños o accidentes tanto al personal, como a las herramientas de trabajo.

2. Tendrán la consideración de faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en faltas leves por segunda vez en el plazo de dos meses.

b) Ausentarse o faltar al trabajo sin causa justificada.

c) Pronunciar blasfemias así como mantener discusiones injustificadas.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Falsar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

f) La embriaguez, siempre que no sea habitual, caso en que se consideraría como muy grave.

g) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros, caso en que se calificaría como faltas muy graves.

h) Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares así como usar herramientas o utensilios del Patronato para los mismos trabajos propios.

3. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de cinco faltas de puntualidad cometidas en el periodo de dos meses.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto al Patronato como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona.

c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos a aparatos, herramientas, utensilios, instalaciones y documentos del Patronato.

d) La embriaguez habitual.

e) Violar el secreto de la correspondencia, documentos reservados o revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

f) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los tres meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 25

Régimen de sanciones

Corresponde al Patronato la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador. En cualquier caso el Patronato deberá de comunicar al representante de los trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado, toda sanción que se imponga.

La lista de conductas tipificadas, de ninguna manera es exhaustiva y cualquier otra

conducta no reflejada en el listado deberá aplicarse por analogía la conceptualización que corresponda a la misma.

Las faltas leves no requieren expediente disciplinario y será competencia del director/a-gerente. Las faltas graves o muy graves serán interpuestas por la Junta del Patronato, previo expediente disciplinario iniciado por el director/a-gerente.

Artículo 26

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, según la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de treinta y un a sesenta días y/o despido.

Artículo 27

Prescripción de las faltas

La facultad del Patronato para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días, por las graves a los treinta y por las muy graves a los dos meses, siempre a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

Artículo 28

Reconocimiento médico

Todos los trabajadores/as tendrán el derecho a una revisión médica anual.

Artículo 29

Ropa de trabajo

Para las categorías del grupo 3, anualmente se les proporcionará: en invierno, chaqueta, camisa de manga larga y pantalón; en verano camisa de manga corta, pantalón y camiseta. De la misma manera y con periodicidad anual un par de zapatos o botas deportivas, dependiendo del trabajo a desarrollar.

Artículo 30

Complementos por incapacidad laboral

Los trabajadores/as del Patronato en el caso de incapacidad laboral percibirán el 100% del salario. En caso de incapacidad temporal el trabajador/a aceptará la revisión por parte del médico designado por la empresa. En caso de irregularidad, la empresa dejará de abonar el complemento hasta el 100% del salario.

Artículo 31

Uso de las instalaciones

Los trabajadores/as del Patronato Municipal de Deportes, su cónyuge e hijo, tendrán libre acceso a las instalaciones gestionadas por el Patronato Municipal de Deportes, para hacer huso de las mismas, siempre respetando las normas de uso de cada instalación. En el caso de que se quiera efectuar cursillos u otra actividad que conlleve sorteo para obtener plaza, el trabajador/a, su cónyuge e hijos tendrán siempre plaza asegurada, abonando siempre lo mismo que abonaría un abonado.

Artículo 32

Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria integrada por un miembro de cada parte, que serán el/la gerente del Patronato por parte de la empresa y el delegado de los trabajado-

res/as, por parte de los trabajadores/as. Las partes pueden ser asistidas por asesores que tienen voz pero no voto.

La Comisión Paritaria tienen las siguientes funciones:

Analizar y debatir las cuestiones que puedan surgir relativas a la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria tiene que constituirse en un plazo de quince días cuando cualquiera de las partes convoque a la otra para constituirla.

(08.037.187)

