

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 13 octubre 2005, núm. 4488, [pág. 32538];

DEPORTES. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio, para los años 2005-2007 (código Convenio número 7901905)

RESOLUCIÓ TRI/2902/2005, de 14 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses i les entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i del lleure, per als anys 2005-2007

Texto:

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio, para los años 2005-2007 suscrito, por parte empresarial, por los representantes de ACEGES y de ACEGE y, por parte de los trabajadores, por los representantes de CC OO y UGT el día 25 julio de 2005, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.b)RCL 1981\1305 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2LCAT 1979\318 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre (LCAT 1979\318), del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, resuelve:

1

Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio, para los años 2005-2007 (código de convenio núm. 7901905) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

2

Disponer que el citado texto se publique en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya», previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Convenio colectivo de trabajo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio, para los años 2005-2007

CAPÍTULO I

Disposiciones

Artículo 1.Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y

servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio con sus trabajadores.

Artículo 2.Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito autonómico y es de aplicación en los centros de trabajo de las empresas dentro de Cataluña, aunque el domicilio de la empresa sea de otra autonomía.

Artículo 3.Ámbito personal.

Se adscribe al presente convenio todo el personal empleado en las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial, con las excepciones establecidas para el personal comprendido en los artículos 2 y 13RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997).

Artículo 4.Vigencia.

El convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya», y únicamente se aplicará al personal que se encuentre en activo en las empresas en dicha fecha.

Sus efectos económicos se retrotraerán, para el personal en activo en la fecha de su publicación, al 1 de enero de 2005, y darán lugar al abono de las diferencias que correspondan por aplicación de las nuevas tablas salariales.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 5.Duración.

El convenio tendrá una duración de 3 años y finalizará sus efectos el día 31 de diciembre de 2007.

Artículo 6.Revisión o rescisión.

La denuncia para la rescisión o revisión del convenio podrá formularla cualquiera de las partes, mediante un escrito razonado en el que se detallarán los puntos de revisión, que deberán ser facilitados a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la fecha del plazo.

Artículo 7.Prórroga.

El convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de 1 anualidad, si ninguna de las partes no formula la respectiva denuncia para su revisión o rescisión 3 meses antes del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas anuales.

Una vez denunciado el convenio, si no existe pacto, se mantendrá vigente su contenido normativo hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 8.Prelación de normas.

Lo que las partes convengan en el presente convenio regula con carácter preferente las relaciones entre las empresas y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

Todas las condiciones económicas o de otra índole establecidas en el presente convenio, en su conjunto y en cómputo anual, son consideradas superiores al conjunto de las condiciones (en todo caso, de las económicas) recogidas en el Convenio estatal de instalaciones deportivas y excluyen totalmente la aplicación del referido convenio estatal en el ámbito del presente convenio.

En todo lo que no esté previsto en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones legales laborales de carácter general.

Artículo 9. Compensación e incremento garantizado.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, a excepción del complemento personal por supresión de la antigüedad, que no es compensable ni absorbible.

En el caso de las percepciones computadas anualmente anteriores al 1 de enero de 2002 que resultaron superiores a lo establecido en las tablas correspondientes al año 2002 del Convenio colectivo 2002-2004, la diferencia a favor del trabajador se refundió en un complemento como condición más beneficiosa, que se mantendrá «ad personam», denominado plus diferencial que no se verá afectado por los incrementos del convenio.

Para el año 2005 se garantiza un incremento mínimo de 345,15 euros anuales sobre las retribuciones totales percibidas en 2004.

Para los años 2006 y 2007, todos los trabajadores, con independencia del sueldo convenido con la empresa, tendrán garantizado anualmente un incremento equivalente al importe resultante de la aplicación del IPC real de Cataluña en el año anterior, sobre el salario base establecido en este convenio para el grupo 5.

Artículo 10. Absorción.

A causa de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se legislen en el futuro, que impliquen una variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones laborales, sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan las del presente convenio, así como valoradas en su conjunto y cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras del presente convenio.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

Dentro de las condiciones pactadas, se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente convenio, que se mantendrán «ad personam», siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que por resolución administrativa o judicial se considere nulo o se modifique alguno de los pactos que prevé el convenio, sin excepción alguna, el convenio quedaría sin eficacia, y se procedería de nuevo a la constitución de la Comisión deliberadora, a fin de volver a negociar su contenido.

Artículo 13. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión paritaria del presente convenio. Dicha Comisión paritaria tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del convenio, en todo lo que se refiere a las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido. Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión paritaria, antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La comisión estará compuesta por 8 miembros, 4 elegidos por la representación empresarial y 4 por la representación de los trabajadores firmantes del presente convenio. La Comisión paritaria podrá ser asistida por los asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Dicha comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y con carácter extraordinario y obligatorio, a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 5 días naturales, y resolverá los asuntos en un plazo no superior a 15 días naturales. Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria se incorporarán al texto del convenio y formarán parte de éste.

El domicilio de la comisión será:

13.1. ACEGES sita en carretera de Cornellà, núms. 13-15, bajos, 08950, Esplugues de Llobregat.

13.2. ACEGE sita en c/ Pujol 22, 08022, Barcelona.

13.3. CC OO (Federació de Comunicació i Transport), sita en Vía Laietana 16, 2ª planta, 08003, Barcelona.

13.4. FES-UGT (Federació de Serveis), sita en Rambla de Santa Mònica 10, 1º, 08002, Barcelona.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 14. Niveles funcionales.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio serán clasificados en 5 niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1

Criterios generales

Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional y que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores.

Formación

La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, o titulación de grado medio, completadas con una dilatada experiencia en el sector.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: coordinador de AFE y AA, médico y jefe de departamento.

Grupo 2

Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación

Formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un período de práctica o de experiencia adquirida en trabajos análogos.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares:

enseñante con responsabilidad, enseñante con calificación especial (aeróbic, yoga, entrenador personal, aquagym, aquaeróbic, bebés hasta 3 años, discapacitados físicos y/o psíquicos, terapéutica, embarazadas, cycling, pilates, taichii, y aquellas que se puedan establecer por la Comisión paritaria), fisioterapeuta, encargado de mantenimiento.

Grupo 3

Criterios generales

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores, o aquellas que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución. El nivel de conocimientos y experiencia es el más alto dentro de su nivel de formación.

Formación

La formación básica requerida será la equivalente a la formación profesional de primer grado, o la titulación específica a la tarea que desempeñe; si no se dispone de esta formación, podrá suplirse con una experiencia mínima de 1 año dentro de la empresa ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: administrativo, técnico de actividades físicas, enseñante de actividades acuáticas, socorrista, masajista, oficial de primera de oficios varios, contable, encargado de limpieza, y profesor de equitación.

Grupo 4

Criterios generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad más amplia.

Formación

La formación básica requerida será la equivalente al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que se desempeñe; si no se dispone de esta formación, podrá suplirse con una experiencia mínima de 6 meses en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: socorrista, auxiliar administrativo, recepcionista, mantenimiento, enseñante de actividades físicas, enseñante de actividades acuáticas, oficial de segunda de oficios varios, atención al público, telefonista, profesor de equitación de segunda, esteticista, mozo de cuerdas de primera.

Las categorías específicas de socorrista, enseñante de actividades físicas y enseñante de actividades acuáticas, por haber acreditado 1 año completo de actividad en la empresa, pasarán automáticamente a los de la misma denominación en el grupo 3.

Grupo 5

Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto, preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación

La formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podrá suplirse con la experiencia.

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, conserjería, control de acceso, peón, guardarrope y mozo de cuadras de segunda.

Artículo 15. Trabajos de grupos superiores e inferiores.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización. Si se encargan funciones inferiores, deberán estar justificadas por necesidades urgentes o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de la dignidad del trabajador, de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, excepto en los supuestos de encargar funciones inferiores, en las que se mantendrá la retribución de origen.

No se podrán invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si a causa de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo superior profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el encuadre en la categoría superior o, en cualquier caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas por él, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente.

Para la promoción del personal de una categoría inferior a otra superior, ya sea en caso de vacante o para crear una nueva plaza, se tendrá en cuenta en primer lugar el personal de la empresa y dentro del mismo grupo de actividad.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 16. Salarios e Incrementos.

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente convenio para el año 2005 serán las contenidas en las tablas que se adjuntan como anexo.

Los incrementos salariales durante los siguientes años de vigencia del convenio serán:

Año 2006: IPC real de Cataluña en el año 2005.

Año 2007: IPC real de Cataluña en el año 2006.

Las retribuciones salariales a que se refiere el párrafo anterior, se entiende que son: el salario de grupo, el complemento nocturno, el plus domingo, el plus festivo, las horas extraordinarias, el complemento personal por supresión de antigüedad, quedando excluidas de este concepto, y por tanto de cualquier incremento por razón de este convenio, los conceptos de plus diferencial y mejoras voluntarias, y similares.

Cada año, durante el mes de enero, se confeccionarán por la Comisión paritaria las Tablas salariales actualizadas según los incrementos citados en el presente artículo.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá 3 gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de 30 días de salario real

cada una de ellas. Estas gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas y abonadas mensualmente dentro de la hoja de salario.

Artículo 18. Complemento nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 6.00 horas. El personal que realice la jornada nocturna percibirá un complemento salarial denominado plus de nocturnidad por el importe hora o día que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

Cuando la jornada de trabajo realizada en horario nocturno (entre las 22.00 y las 6.00 horas) sea inferior a 3 horas/diarias se abonará el plus nocturno en función de las horas realizadas dentro de aquel horario nocturno, y cuando sea superior a 3 horas/diarias se abonará el plus nocturno en el importe previsto por día completo trabajado en horario nocturno.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. Tampoco se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Artículo 19. Plus domingo.

Los trabajadores que en su jornada diaria de trabajo tengan que trabajar en domingo, cualquiera que sea su jornada de trabajo en ese día, percibirán un plus domingo que para 2005 será el importe por domingo que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

Artículo 20. Complementos personales por supresión de la antigüedad.

El convenio no prevé promoción económica alguna por razón de antigüedad.

Para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, al personal fijo que pertenecía a la plantilla de las empresas en fecha de 31 de diciembre de 2001, se les reconoció, a título personal e individual, el valor económico de un trienio calculado sobre el 6% del salario de este convenio vigente a partir del 1 de enero de 2002, que se adicionó al total a que tenían derecho a fecha de 31 de diciembre de 2001. El importe económico resultante de la consolidación de un trienio (o de uno más de los que se acrediten), se les reconoce como complemento personal no absorbible ni compensable, y revalorizable en el mismo porcentaje con que se incrementa los salarios de convenio.

Para el personal de la provincia de Barcelona al que se venía aplicando este convenio, y que siendo personal fijo que pertenecía a la plantilla de las empresas en fecha 31 de diciembre de 1998, se les reconoció, a título personal e individual, el valor económico de un trienio calculado de conformidad con el antiguo Convenio de empresas de piscinas y clubes de natación de Cataluña (LCAT 1997\501) (6% del salario vigente en fecha 31 de diciembre de 1998), que se les adicionó al total a que tenían derecho en concepto de antigüedad en fecha 31 de diciembre de 1998. El importe económico resultante de la consolidación de trienios acreditados, se les reconoce como complemento personal no absorbible ni compensable, y revalorizable en el mismo porcentaje con que se incrementan los salarios de convenio.

Artículo 21. Complemento prestaciones de IT.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria como consecuencia de un accidente laboral, o bien por hospitalización por enfermedad común, percibirá a cargo de la empresa un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, le garantice el 100% de la base reguladora de la prestación que esté percibiendo.

Artículo 22. Fecha de pago.

Los salarios serán satisfechos antes del día 5 del mes siguiente en que sean devengados.

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 23. Jornada.

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio la jornada quedará así establecida:

Año 2005

La jornada en cómputo anual será de 1.826 horas de jornada efectiva, distribuidas en un máximo de 273 días de trabajo anuales.

Año 2006

La jornada en cómputo anual será de 1.813 horas de jornada efectiva, distribuidas en un máximo de 226,63 días de trabajo anuales.

Año 2007

La jornada en cómputo anual será de 1.800 horas de jornada efectiva, distribuidas en un máximo de 225 días de trabajo anuales.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

Para los trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial cuando la jornada diaria sea de 3 horas será continuada o partida con una única partición. En jornadas superiores a 4 horas podrá darse de forma excepcional una segunda partición, de un máximo de 1 hora una vez a la semana y durante un único trimestre.

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso de 15 minutos. Los trabajadores/as que a la entrada en vigor de este convenio estuviesen disfrutando, de 15 minutos o más y este tiempo, sea cual sea, se consideraba tiempo efectivo de trabajo, seguirán conservando este derecho, y en los centros donde el tiempo de descanso no tenía la consideración de trabajo efectivo seguirán sin tenerlo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.

El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas ni inferior a 6 horas.

Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural, las empresas afectadas por el Convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, así como debiendo dicho calendario ser expuesto en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En este sentido, la jornada se concretará mediante cuadrantes que se confeccionarán cada tres meses y que deberán recoger los turnos y horarios de cada trabajador, salvo para las actividades de los meses de verano (julio, agosto y septiembre).

Artículo 24. Plus festivo.

En aquellas empresas en las que los 14 festivos anuales tengan la consideración de jornada ordinaria, cuyo descanso ya está computado para determinar el número máximo de días de trabajo anuales previstos en el párrafo 1º del art. 23, al trabajador que preste sus servicios en alguno de esos días, además de la retribución correspondiente al día trabajado, percibirá a partir del 1 de septiembre de 2005 un plus festivo

por hora, por el valor que se refleja en las tablas anexas.

Artículo 25. Descanso semanal y festivos.

Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 1 día y medio ininterrumpido. A partir del 2006 sea cual sea el tipo de contrato que tenga establecido la empresa con sus trabajadores, éstos tendrán derecho a dos días de descanso consecutivo semanal como mínimo.

Festivos

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días festivos a todos los efectos, no susceptibles de compensación ni de retribución extraordinaria. No obstante, en los días mencionados deberán garantizarse, si las empresas lo necesitan, los servicios necesarios y/o de mantenimiento y vigilancia de sus instalaciones.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en las instalaciones que tengan fijadas las referidas fechas de celebración de competiciones con carácter tradicional, o en aquellas que, de mutuo acuerdo con sus trabajadores, decidan celebrarlas o implantarlas.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

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

26.1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

26.2. Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, éstos podrán ampliarse hasta cuatro días.

26.3. Un día por traslado de domicilio habitual.

26.4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

26.5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos a la empresa cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

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

26.7. Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

26.8. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico de cabecera, del propio trabajador o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.

Permisos no retribuidos

Los permisos establecidos en el artículo 37.3RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores se podrán

ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento, en 3 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Las partes acuerdan tender a su supresión como medida de fomento del empleo.

Sin perjuicio de ello, las horas extraordinarias que se tengan que realizar necesariamente serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

El período de compensación se establece en 4 meses, inmediatamente posteriores a la fecha de realización.

Las prolongaciones de jornadas realizadas en domingos y festivos oficiales se compensarán a razón de 1 hora de prolongación por 1 y media de descanso. Las demás prolongaciones serán compensadas en tiempos equivalentes: 1 hora de prolongación por 1 hora de descanso.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por el importe que figura en las tablas que se adjuntan como anexo.

Artículo 28. Vacaciones.

Todo el personal, acreditando una antigüedad mínima de 1 año, tendrá derecho a 26 días laborables en el 2005, a partir del 1 enero del 2006 será de 30 días naturales de vacaciones al año retribuidos con promedio de las percepciones del año anterior, compuestos por salario grupo, plus diferencial, complemento por supresión de la antigüedad, horas complementarias, parte proporcional de las pagas extraordinarias, y mejoras voluntarias. Quedan excluidas, por tanto: el importe de las horas extraordinarias y la nocturnidad.

Las empresas establecerán el período de vacaciones en función de las necesidades de cobertura de los servicios. El calendario de vacaciones se hará público con una antelación mínima de 2 meses antes de la fecha de inicio de las vacaciones.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

El personal con hijos de edades comprendidas entre los 3 y los 16 años tendrá preferencia en la elección de turno de vacaciones que se realicen dentro del período vacacional escolar.

La elección de los turnos de vacaciones se realiza mediante un sistema rotativo de forma que el trabajador que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

En el supuesto de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, que coincida con el disfrute de las vacaciones, no se computarán a efectos de vacaciones los días que duró esta situación.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 29. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores el equipo de ropa y calzado necesario para desempeñar sus tareas, con dos equipos por temporada, de forma que se disponga de cambio de ropa.

Verano		Invierno	
	Mantenimiento		Mantenimiento
2	Camisetas/polo	2	Camisetas/polo

2	Pantalón corto	2	Pantalón
1	Calzado	1	Calzado
	Limpieza		Limpieza
2	Batas/pantalón	2	Batas/pantalón
2	Camisetas	2	Camisetas
1	Calzado	1	Calzado
	Atención al público		Atención al público
	recepción		recepción
			La parte de uniforme que se facilite por la empresa
	Enseñantes AA/socorristas		Enseñantes AA/socorristas
2	Camisetas	2	camisetas
2	Bañadores	2	bañadores
1	Zapatillas piscina	1	zapatillas piscina
2	Gorros de baño	2	gorros de baño
	Enseñantes AFE/fitness		Enseñantes AFE/fitness
2	Camisetas	2	Camisetas
2	Pantalón corto	2	Pantalón corto
1	Sudadera	1	Sudadera
	Calzado o compensación económica		Calzado o compensación económica
	Enseñantes de aeróbic		Enseñantes de aeróbic
1	Top	1	Top
1	Malla ancha	1	Malla ancha
	Calzado o compensación económica		Calzado o compensación económica
	Salud y estética		Salud y estética
2	Camisetas	2	Camisetas
2	Batas	2	Batas
2	Pantalones	2	pantalones
1	Calzado	1	Calzado

El importe de la compensación en metálico del calzado se revisará anualmente según lo establecido en el artículo 16 del presente convenio.

La empresa a sus trabajadores con una jornada semanal superior a 20 horas en promedio anual y contrato laboral indefinido o eventual de 1 año (octubre/septiembre), siempre y cuando se haya superado el período de prueba existente, les facilitará 2 equipos de ropa al año (1 equipo cada semestre), salvo el calzado de AFE y de Aeróbic que será uno al año.

Los fijos discontinuos de más de 20 horas en promedio anual, cuya prestación de servicios se extienda en más de un semestre, se les facilitará un equipo de ropa al año, y además de éste, se les facilitará la mitad de otro equipo de ropa con excepción del calzado.

Al personal laboral indefinido con menos de 20 horas semanales, los fijos-discontinuos no recogidos en el párrafo anterior, o los eventuales de menos de un año, se le facilitará un equipo de ropa al año, al inicio de la temporada (octubre) o en su defecto al inicio del contrato.

A los trabajadores eventuales contratados únicamente para el período de verano (24 de junio-11 de septiembre), se les facilitarán 2 camisetas, crema solar y gorra, al inicio de la prestación del servicio.

Para el personal de nueva contratación, la ropa de trabajo se facilitará una vez transcurrido un período de

1 mes desde el inicio de la prestación de servicio.

Para el resto de personal, las prendas de trabajo se facilitarán en las siguientes fechas:

Ropa y calzado de invierno: del 1 al 15 de octubre.

Ropa y calzado de verano: del 2 al 16 de mayo.

Al personal que efectúe trabajos en el exterior se le proveerá de ropa de abrigo e impermeable.

Al personal que manipule productos tóxicos o realice trabajos de riesgo, se le dotará de los medios de protección adecuados, que como mínimo serán: gafas, mascarilla homologada, botas y guantes, así como cualquier otro que establezca la legislación vigente en todo momento.

Aquellos trabajadores que desarrollen diferentes actividades su equipo de ropa de trabajo y calzado vendrán determinados por la actividad de la principal ocupación.

Al personal enseñante de AA y socorristas se les facilitará, además, un albornoz o toalla de baño cada 2 años, contados a partir de su ingreso en la empresa.

Artículo 30.Reconocimiento médico.

Todo el personal pasará anualmente un reconocimiento médico por cuenta de las empresas.

Artículo 31.Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas consultarán con los representantes de los trabajadores y con la debida antelación la adopción de medidas relativas a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995\3053). Al efecto, se creará el Comité de Seguridad y Salud laboral, a la firma del convenio. La composición y las normas de funcionamiento serán las previstas en la misma Ley.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 32.Premio por jubilación.

El trabajador que se jubile percibirá, por una única vez, un premio de jubilación según la siguiente tabla:

Con más de 10 años de antigüedad: 1 mensualidad

Con más de 15 años de antigüedad: 2 mensualidades

Con más de 20 años de antigüedad: 3 mensualidades

Con más de 25 años de antigüedad: 4 mensualidades

En caso de que el trabajador no se jubile dentro de los 3 meses inmediatamente siguientes al cumplimiento de los 65 años de edad, perderá el premio de jubilación aquí establecido.

Artículo 33.Ayuda familiar.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, en los términos que establece la Seguridad Social, percibirán en concepto de ayuda familiar el importe mensual que figura en las tablas que se adjuntan como anexo por cada hijo discapacitado, por 15 pagas anuales.

Este concepto, se incrementará anualmente según lo establecido en el artículo 16, para la revisión.

Régimen disciplinario y código de conducta laboral

Artículo 34.Principios generales.

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 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.

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 de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de su firmeza.

Artículo 35.Acoso sexual.

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el art. 10.1, 14RCL 1978\2836 y fundamentalmente el art. 18.1RCL 1978\2836 de la Constitución Española (RCL 1978\2836; ApNDL 2875).

Concepto: Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa y/o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio: En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral -la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental: En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo por actitudes de connotación

sexual, que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 36. Acoso moral («mobbing»).

Su valoración siempre debe ser objetiva para preservar el derecho de inocencia del presunto acosador, pero existen situaciones en las que un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y moral en el afectado. El nombre técnico para esto es acoso moral y también se puede dar en los dos sentidos, del poderoso al débil del débil al poderoso o entre trabajadores del mismo rango jerárquico.

Las formas de expresión más comunes son:

- 36.1. Acciones contra la reputación o la dignidad.
- 36.2. Acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- 36.3. Manipulación de la comunicación o la información
- 36.4. Acciones de maldad o injusticia (iniquidad)

Artículo 37. Graduación de las faltas.

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

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre y cuando el abandono no sea perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, supuesto en el que podrá ser considerada como grave o muy grave.
2. Más de 3 faltas de puntualidad en un mes, o 2 cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.
3. No comunicar, con suficiente antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de efectuar dicha comunicación.
4. Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.
5. La falta ocasional de acondicionamiento o limpieza personal, cuando ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros, jefes, abonados o clientes.
6. La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no supongan un riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
7. Encontrarse en el local de trabajo, salvo en los sectores de libre acceso público, sin autorización, fuera de la jornada laboral, excepto durante la realización de asambleas, y a excepción de los representantes legales de los trabajadores.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar 3 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.
2. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer un riesgo o

perjuicio de cierta consideración para el mismo trabajador, sus compañeros, la empresa o terceras personas.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores 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 o la salud, tanto de él como de sus compañeros.

6. Simular la presencia de otro trabajador, justificando su entrada o fichando por él.

7. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, cuando responda a una actitud deliberada por parte del trabajador.

8. El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o la intimidad del sujeto que la reciba.

Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración en ésta y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.

9. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, la maquinaria o los locales.

10. La revelación a terceras personas de cualquier información de reserva obligada, cuando se pueda derivar un perjuicio grave para la empresa o el descrédito de la imagen de ésta ante el público en general, sin perjuicio del ejercicio lícito de la acción sindical.

11. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada y sea firme.

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en un período de 2 meses, o 20 durante 4 meses.

2. Faltar al trabajo más de 5 días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la gestión o la actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera de éste, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, utensilios, documentos, libros, vehículos, productos y material de la empresa o del centro de trabajo; cuando responda a una actividad deliberada del trabajador.

5. La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

6. Los maltratos de palabra u obra, o las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

7. La competencia desleal.

8. 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 sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

9. El abuso de autoridad por parte de quien lo ostente.

10. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación alguna, especialmente en los puestos de trabajo de mando o responsabilidad, o cuando ocasione un perjuicio evidente para la empresa o pueda llegar a ser una causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre y cuando haya sido sancionada y haya adquirido firmeza.

Artículo 38.Sanciones.

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

- 38.1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de 1 día de empleo y sueldo.
- 38.2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- 38.3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y despido.

Artículo 39.Tramitación del expediente.

Audiencia al interesado en todos los supuestos. En el caso de faltas graves y muy graves, se dará conocimiento a los delegados de personal y delegados LOLS si los hubiere.

Expediente informativo y sancionador en los supuestos de acoso: La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados del carácter de acoso moral o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso moral o sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales, o de no abrir expediente informativo la empresa pasara a ser copartícipe.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a dilucidar los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso moral o sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Los trabajadores que participen directa o indirectamente en la comisión de delito tipificado en el Código penal, como acoso sexual, y/o el moral, una vez abierto expediente y oídas las partes, si como consecuencia de ello se demuestra que existen indicios de culpabilidad, será causa de despido.

Artículo 40.Prescripción de las faltas.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Contratación, período de prueba, rescisión del contrato y modificación de condiciones laborales

Artículo 41. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder:

Grupo 1: 2 meses.

Grupo 2, 3 y 4: 1 mes.

Grupo 5: 15 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y lugar de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá rescindirse durante el transcurso del mencionado período, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito.

La situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 42. Preavisos por cese.

Los empleados comunicarán por escrito a las empresas su decisión de cesar en las mismas, con una antelación de:

Grupo 1: 1 mes.

Resto de grupos: 15 días.

El incumplimiento del preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación las partes proporcionales y salarios pendientes el importe resultante de multiplicar el salario del trabajador por el número de días de incumplimiento del preaviso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21RCL 1995\997 del Estatuto del Trabajador.

Artículo 43. Comisión de contratación.

Se crea una Comisión de contratación encargada de adoptar las decisiones que en esta materia le sean encomendadas por el presente convenio o delegadas por la Comisión paritaria. Su composición será paritaria y estará integrada por 2 personas de cada representación.

Forma parte de las funciones de esta comisión efectuar un examen previo de los pactos realizados en materia de contratación; se requerirá el acuerdo en la comisión para considerar válidos los acuerdos adoptados que supongan una variación o concreción práctica de los supuestos.

Artículo 44. Fomento de la contratación indefinida y conversión de contratos de duración determinada.

Las representaciones de los trabajadores y de las empresas acuerdan acogerse a los acuerdos presentes o futuros de fomento de la contratación y conversión de contratos de duración determinada en indefinida, facultando a la Comisión de contratación a hacer las adaptaciones y aplicaciones pertinentes que puedan ser necesarias a este fin.

Artículo 45. Contratación.

Todas las condiciones económicas o de otra índole establecidas en el presente convenio han sido fijadas en función de una prestación de servicios en jornada completa, por lo que en los contratos de trabajo a tiempo parcial se aplicarán en proporción a la jornada contratada.

Adquirirán la condición de fijos o fijos discontinuos, aunque sea a tiempo parcial, los trabajadores que hayan sido eventualmente contratados por el máximo previsto durante tres temporadas sucesivas, o durante tres temporadas no sucesivas, dentro de un período de cuatro años naturales.

No obstante, a partir del año 2002 se aplicará el siguiente régimen de contratación:

Fijos discontinuos: trabajarán un mínimo de 9 meses al año, excepto el primer año de incorporación, con un cómputo para dicho período de hasta 1.360 horas. Las horas serán objeto de distribución irregular según las condiciones establecidas en el artículo 23, y mensualmente se elaborará un cuadrante para cada trabajador.

Fijos a tiempo parcial: los contratos para la realización de una jornada semanal de hasta 30,75 horas serán ampliables en un 30% de horas complementarias, o si el contrato es de más de 30,75 horas serán ampliables con horas complementarias hasta la jornada completa semanal, previo acuerdo con el trabajador. Las condiciones mínimas de distribución de jornada serán las establecidas en el artículo 23.

Eventuales por circunstancias de la producción: la adaptación a las necesidades de los servicios, que se da mediante la distribución horaria y que pretende convertir el contrato fijo en la norma de aplicación general, no evita que de forma causal sea necesaria la utilización de la contratación eventual, que queda restringida a la modalidad de circunstancias de la producción y para necesidades de una duración hasta de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Para duraciones superiores o repeticiones en otro año, se utilizarán exclusivamente las modalidades antes mencionadas.

Para los supuestos fijos a tiempo completo, de obra y servicio, de sustitución, de interinidad y formativos se estará a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 46. Trabajadores fijos discontinuos.

El trabajador fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad en las empresas y dentro de la misma categoría.

Cuando el trabajador sea llamado al inicio de la temporada, estará obligado a incorporarse, salvo que por el horario y sus necesidades personales no pueda hacerlo. Esta excepción se podrá aplicar una vez por temporada. Si la empresa lo llama por segunda vez dentro de la misma temporada y el trabajador decide no incorporarse, el contrato quedará extinguido.

CAPÍTULO IX

Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña

Artículo 47. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

En los temas relacionados con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, especialmente los casos de despido objetivo o colectivo, movilidad geográfica y funcional y traslados, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (LCAT 1991\17), suscrito por CC OO, UGT y Fomento del Trabajo Nacional, así como a lo establecido en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña (LCAT 1999\547).

Por lo tanto, ambas partes, en representación de los trabajadores y las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan surgir.

Subrogación

Artículo 48. Subrogación.

48.1. La nueva empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión de contrata, adscribirá a su plantilla a los trabajadores que presten servicios en el centro trabajo afectado por el cambio de concesión, subrogándose en las obligaciones y derechos derivados de la relación laboral existente. Esta adscripción incluirá al personal que, con anterioridad a la sucesión, tuvieran suspendido su contrato de trabajo por causa legal. De la misma forma se entenderá integrado en la plantilla al personal con contrato de interinidad y en tanto que su relación permanezca vigente.

No obstante se exceptúan de tal adscripción:

48.1.1. Aquellos trabajadores que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro de trabajo, que extienden a la totalidad de la empresa, y siempre que ésta, al momento de la sucesión, mantenga su actividad dentro del sector en otro u otros centros de trabajo.

48.1.2. Trabajadores de la empresa sucedida que hayan sido trasladados/as o desplazados al centro de trabajo afectado dentro de los cuatro meses anteriores a la fecha prevista para la terminación de la concesión de la contrata, salvo cuando la empresa sucedida no tuviera ningún otro centro de trabajo ni, en consecuencia, fuera a continuar su actividad, en aquel momento, dentro del sector.

En los casos anteriores, los trabajadores comprendidos en tales situaciones, continuarán adscritos a la plantilla de la empresa sucedida.

48.2. Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

La alegación por la empresa contratista saliente de condiciones distintas a las del Convenio colectivo, que no resulten acreditadas mediante acta previamente depositada en la Secretaría de la Comisión Paritaria, carecerá de eficacia para obligar a la empresa contratista entrante. Para ello será preceptivo requerir del secretario de la Comisión paritaria testimonio literal del acta depositada acreditativa de mejoras o modificaciones de las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo, si éste es el caso, y sin perjuicio de aquellas otras condiciones que a título individual tengan los trabajadores.

El citado plazo de tres días será computado desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la que va a ser sucedida, ser la nueva adjudicataria del servicio.

Los delegados de personal o, en su caso, miembros del comité de empresa, del centro de trabajo afectado por la subrogación, continuarán en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la Ley.

48.3. La empresa saliente pondrá a disposición de los sindicatos más representativos en el centro de trabajo afectado, la documentación que, referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulte ser la nueva contratista.

48.4. La empresa saliente hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

48.4.1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social o en su defecto resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

48.4.2. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.

48.4.3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.

48.4.4. Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

48.4.4.1. Nombre y dos apellidos.

48.4.4.2. Número del DNI y letra del NIF.

48.4.4.3. Domicilio del trabajador.

48.4.4.4. Antigüedad en la empresa.

48.4.4.5. Modalidad de contrato.

48.4.4.6. Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.

48.4.4.7. Percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos.

48.4.4.8. Número de afiliación a la Seguridad Social.

48.4.4.9. Estado civil y número de hijos/as a su cargo.

48.4.4.10. Calendario de vacaciones especificado por trabajador y referente al año.

48.4.5. Fotocopia del contrato de trabajo cuando éste sea de duración determinada, eventualidad o interinidad.

48.5. La empresa entrante y la saliente extenderán un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los trabajadores al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando las mismas al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

Cuando en el año natural resulten adjudicatarias de un mismo contrato dos o más empresas, cada una de ellas asumirá el pago de los salarios del período vacacional anual proporcionalmente al período de la titularidad del contrato.

La empresa que tenga la adjudicación del concurso en el momento del disfrute de las vacaciones, asumirá el pago de la cotización a la Seguridad Social, del período disfrutado.

En ningún caso el período de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el Convenio colectivo, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas. Así mismo no podrá aminorarse la base de cotización por las cantidades detraídas de las vacaciones.

Copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado.

El acto de la subrogación se realizará obligatoriamente antes de los diez días hábiles de haberse producido la sucesión de empresas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo) y demás legislación concordante. De producirse modificaciones a esta Ley, en esta materia, se mantendrá su actual redacción en el convenio, hasta tanto en cuando no se acuerde un nuevo texto.

CAPÍTULO XI

Cláusula de descuelgue

Artículo 49. Implicación de los incrementos salariales de convenio en las empresas con pérdidas.

Los incrementos salariales resultantes del presente convenio serán negociables en las empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los 3 últimos ejercicios económicos, anteriores a la fecha en que deduzcan la solicitud. Se tendrán en cuenta también las previsiones para los años de vigencia del convenio.

En estos casos, la determinación del incremento salarial aplicable se efectuará en el ámbito de la empresa,

por negociación directa entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, enmarcando esta decisión dentro de un plan de futuro que contenga medidas organizativas, comerciales y financieras, que tiendan a garantizar el futuro de la empresa y de su ocupación.

La negociación deberá finalizarse antes del 1 de enero del año en que se tenga que aplicar el descuelgue, y deberá preverse la posterior actualización de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se negociará también entre las partes.

Procedimiento

La dirección de la empresa que promueva el descuelgue dirigirá la solicitud por escrito y simultáneamente a la Comisión paritaria y a los representantes legales de los trabajadores, en el plazo máximo de 1 mes desde la fecha de publicación del convenio en el DOGC, acompañada de la memoria explicativa de las causas que motivan su solicitud y la documentación económica justificativa de la situación que se alegue, adaptada a la forma jurídica que ostente la titularidad de la empresa. De la misma forma, adjuntará sus previsiones para los años de vigencia del convenio y el informe sobre las medidas que se proponga adoptar para solucionar la situación.

Negociación

Recibida la solicitud, se iniciará la negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, por un plazo de 30 días naturales. En la negociación participarán representantes de los sindicatos y de la asociación empresarial firmantes del convenio.

Si se llega a un acuerdo, deberá constar en la correspondiente acta que se remitirá a la Comisión paritaria, a efectos de conocimiento y registro.

Si no se llega a un acuerdo, se solicitará la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

En caso de que la mediación concluya sin acuerdo, las partes podrán solicitar de mutuo acuerdo el arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 50. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario de los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta lo siguiente:

50.1. Que exista acuerdo entre los representantes de un mismo colegio electoral.

50.2. Que se pueden excluir de la acumulación aquellos períodos del año que puedan perjudicar el normal funcionamiento de la empresa.

50.3. Que en cualquier caso se facilitará la acumulación para la asistencia a cursos de formación sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Equiparación matrimonios y parejas de hecho

Se reconoce los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, excepto en el permiso de matrimonio. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa

o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

El artículo 24 será de aplicación a partir del 1 de septiembre del 2005.

ANEXO 1

Tablas salariales 2005

GP: Grupo profesional; S: Salario; P1: Plus hora nocturna art. 18; P2: Plus día nocturno art. 18; P3: Plus domingo art. 19; P4: Plus hora festivo art. 24.

GP	S	P1	P2	P3	P4
Grupo 1	956,65	1,39	11,12	5,37	9,38
Grupo 2	846,27	1,20	9,60	5,37	9,38
Grupo 3	699,09	1,02	8,09	5,37	9,38
Grupo 4	684,36	1,00	8,00	5,37	9,38
Grupo 5	662,28	0,97	7,74	5,37	9,38

GP: Grupo profesional; H1: Hora extra ordinaria art. 27; H2: Hora extra festiva art. 27; C1: Complemento mes art. 33 hijo discapacitado; C3: Complemento mes sustitución de calzado art. 29.

GP	H1	H2	C1	C2
Grupo 1	6,62	12,50	58,87	0
Grupo 2	6,62	12,50	58,87	6,50
Grupo 3	6,62	12,50	58,87	6,50
Grupo 4	6,62	12,50	58,87	6,50
Grupo 5	6,62	12,50	58,87	0