

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Galicia 20 septiembre 2010, núm. 181, [pág. 16114];

INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS. Dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del I Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia (código Convenio número 8201065)

Texto:

Visto el texto del I convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia (código del convenio: 8201065), que se suscribió, con fecha 29 de julio de 2010, entre la representación empresarial y las centrales sindicales CIG y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º RCL 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, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Relaciones Laborales, acuerda:

Primero

Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo

Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

I Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o presentación de servicios ocio-deportivos, ejercicio físico-deportivo, actividades deportivas de golf y náuticas, vigilancia acuática y la misma se realice en gimnasios o en establecimientos, locales, clubs de natación, deportivos, tenis, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada, se realice mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas anteriormente, se realice mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el

objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas anteriormente, incluyendo las que se realicen mediante la organización de competiciones.

También están incluidas en el ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollan el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Teniendo en cuenta que la realización de la actividad físico-deportiva conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y a la sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

La comisión negociadora del presente convenio, por las especificidades que revisten las empresas que desarrollen actividades deportivas de golf y náuticas, considera que resulta necesario proceder a su regulación dentro del ámbito funcional del presente convenio, por lo que se establece un procedimiento en la cláusula adicional primera al objeto de proceder a su regulación.

Artículo 2.Ámbito territorial y ámbito personal.

El presente convenio afecta a todas las empresas que, independientemente de su forma jurídica y titularidad y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de terceros cualquiera en instalaciones deportivas sitas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, aun cuando el domicilio social de la adjudicadora, de la adjudicataria o de ambas, radique fuera de dicho término autonómico.

En todo el documento del convenio, se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación o convenio, tanto público como privado, que se produzca entre las titulares adjudicantes y las entidades gestoras que presten el servicio.

En todo el documento de este convenio, se entenderá de modo indistinto entidad o empresa con independencia de su naturaleza jurídica. Las presentes disposiciones de este convenio afectarán, desde su entrada en vigor, a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en estas empresas o entidades afectadas por éste, sin otras excepciones que las establecidas por la ley.

Artículo 3.Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio colectivo se extiende desde la fecha de su firma, con las excepciones establecidas a continuación, hasta el día 31 de diciembre de 2012, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el organismo administrativo competente.

No obstante, la vigencia de las tablas salariales se retrotraerá al 1 de enero de 2010. Al contrario, la vigencia del convenio en lo que se refiere a la jornada, se iniciará a partir del 1 de octubre de 2010.

El convenio se denunciará automáticamente a su vencimiento y las partes se reunirán antes de los tres meses siguientes al término del año natural de vencimiento del convenio.

Artículo 4.Concurrencia de convenios.

El presente convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

La vigencia del presente convenio no se verá afectada por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto. Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen disposiciones legales de general aplicación que incidan sobre lo dispuesto en éste, sólo afectarán a éste cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen lo aquí pactado.

Artículo 5.Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a

efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzasen acuerdos que produjesen modificaciones en las cláusulas vigentes, se producirán cambios en la legislación sobre materias que afecten a su cuerpo normativo o a algún artículo del presente convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación. En el supuesto de que las partes no alcanzasen un acuerdo sobre el nuevo contenido, éstas acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del AGA cuando transcurran dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los preceptos del presente convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo forman un todo y son compensables con las que anteriormente rigiesen por imperativo legal, jurisdiccional, convenio o pacto o contrato individual, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas, en todo o en algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan su nivel total. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 7. Garantías «ad personam».

A efectos de determinar el tratamiento de las garantías *ad personam* durante la vigencia del presente convenio, se acuerda expresamente establecer tres bloques independientes para su valoración, consistentes en jornada, IT y condiciones económicas, de acuerdo con los siguientes parámetros:

Jornada: recogidas las nuevas condiciones establecidas en el presente convenio en materia de jornada (vacaciones, licencias, permisos retribuidos y no retribuidos, jornada semanal y anual), éstas serán valoradas en cómputo anual y en su totalidad, y contrastada con las que los trabajadores y trabajadoras tuviesen con anterioridad a este convenio, siéndole de aplicación las que el trabajador o trabajadora considere más beneficiosas en su conjunto.

IT: recogidas las nuevas condiciones establecidas en el presente convenio en situación de IT por cualquier causa, éstas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tuviesen con anterioridad a este convenio, siéndole de aplicación las que el trabajador o trabajadora considere más beneficiosas en su conjunto.

Condiciones económicas: contempladas las nuevas condiciones económicas establecidas en el presente convenio, éstas serán valoradas en cómputo anual y contrastadas con las que los trabajadores y trabajadoras tuviesen, y siéndole de aplicación las más beneficiosas en su conjunto. A estos efectos, a 1 de enero de 2010 se realizará la comprobación de las condiciones económicas de todos los trabajadores y trabajadoras del sector, comparándolas, en cómputo anual, con las retribuciones establecidas en el presente convenio (salario base y complemento de transporte), y tomando en consideración para este cálculo los complementos económicos de carácter fijo o estables percibidos mensualmente de forma continuada y excluyendo los complementos económicos de carácter variable que tuviesen. La diferencia de las retribuciones se reflejarán en nómina como garantías *ad personam*, absorbible, compensables y no revalorizables y que, en todo caso, será cotizable a la Seguridad Social.

En particular, y en lo que se refiere a la antigüedad o a cualquier complemento análogo, se pacta expresamente que se integrarán en el complemento de garantía *ad personam* aquellas cuantías que se hubiesen consolidado a la fecha de firma del presente convenio. Asimismo, y a efectos de la inclusión de la cuantía resultante en el complemento regulado en el presente artículo, para aquellos trabajadores o trabajadoras que generasen el derecho a la percepción de dicho complemento en el año 2010 con posterioridad a la fecha de firma del presente convenio colectivo, se considerará que consolidarán la parte proporcional del complemento correspondiente al período que hubiese transcurrido hasta la fecha de la firma del presente convenio.

No obstante lo anterior, a los trabajadores y trabajadoras a los que se refieren los párrafos anteriores, se les garantizará un incremento mensual en todas las pagas establecidas, y de carácter consolidable, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, equivalente a un porcentaje de la subida anual pactada en las tablas, conforme al siguiente esquema:

Tramos garantías <i>ad personam</i>			
1er Tramo			
	Desde	Hasta	
Grupo 1	14.908,50	16.820,50	42,50%
Grupo 2	13.757,98	15.669,98	42,50%
Grupo 3.1	12.223,86	14.135,86	42,50%
Grupo 3.2	11.533,66	13.445,66	42,50%
Grupo 4 y 5	11.088,32	13.000,32	42,50%
2º Tramo			
	Desde	Hasta	
Grupo 1	16.820,51	23.320,50	40%
Grupo 2	15.669,99	22.169,98	40%
Grupo 3.1	14.135,87	20.635,86	40%
Grupo 3.2	13.445,67	19.945,66	40%
Grupo 4 y 5	13.000,33	19.500,32	40%
3er Tramo			
	Desde		% sobre el incremento del 7%
Grupo 1	23.320,51	En adelante	20%
Grupo 2	22.169,99	En adelante	20%
Grupo 3.1	20.635,87	En adelante	20%
Grupo 3.2	19.945,67	En adelante	20%
Grupo 4 y 5	19.500,33	En adelante	20%

Los complementos económicos variables que se tuviesen con anterioridad al presente convenio, y que no fuesen coincidentes con los que este convenio recoja, se mantendrán en su integridad, teniendo la consideración de no compensables, no absorbibles y no revalorizables.

Las garantías reguladas en el presente artículo tienen el carácter exclusivamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a un puesto de trabajo o a un grupo profesional, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más favorables de las que disfrutaban los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a los que sean destinados o promovidos.

Artículo 8. Comisión mixta paritaria.

Constitución: las partes entienden oportuno crear la comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgir de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio se someterá previamente al informe de la comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Procedimiento: la comisión mixta paritaria estará compuesta por 6 miembros, 3 elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y 3 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente convenio.

Funciones: la comisión mixta paritaria del presente convenio contará con las siguientes funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente convenio.
- Emitir informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar,

definir o aclarar el texto del presente convenio.

-Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.

-Asimismo, en relación con la cláusula de descuelgue salarial, la comisión mixta paritaria contará con la función establecida en el artículo 47 del presente convenio. En el caso de lograr un acuerdo a este respecto por parte de la comisión, éste será vinculante para las partes.

-Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuviesen incluidas inicialmente.

-Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en éste.

-Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en el presente convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como cualquier tema que pudiese afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este convenio.

-La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

-La comisión mixta paritaria se reunirá con carácter ordinario por lo menos una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a ésta, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

-Las convocatorias de la comisión mixta paritaria serán efectuadas por su secretario mediante escrito, haciendo constar el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

-La comisión mixta paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo, o que en el presente convenio se establezca expresamente cualquier otro plazo para algún supuesto concreto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes que forman la comisión.

Domicilio: el domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y contratación

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de las empresas, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá ser informada la representación legal del personal en un plazo mínimo de un mes de antelación.

Artículo 10. Principios generales.

La contratación del personal es facultad exclusiva de la dirección de las empresas con las limitaciones que marquen la ley y el presente convenio colectivo. Los contratos, sea cual fuese su carácter, deberán hacerse siempre por escrito.

Artículo 11. Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.

Artículo 12. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 13. Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores y trabajadoras, les podrán realizar a éstos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 14. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

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

- Grupos 1 y 2: 3 meses.
- Grupos 3 y 4: 2 meses.
- Grupo 5: 1 mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de la plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Ésta podrá instarse, durante el transcurso de dicho período, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral no superar el período de prueba.

14.2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, continuándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

14.3. Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según el grupo profesional de:

- Grupos 1 y 2: 1 mes.
- Grupos 3 y 4: 15 días.
- Grupo 5: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le deben al trabajador y las cuantías correspondientes.

Artículo 15. Características generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan éstas carácter indefinido o temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo.

Por lo que respecta a la promoción de la conversión del empleo temporal en empleo estable, se estará a lo que establezca la norma legal en cada momento, pudiéndose utilizar todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto.

El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en su servicio:

-Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata tanto si es a jornada completa como a tiempo parcial).

-Fijos discontinuos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa).

-Temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

Igualmente, se podrá formalizar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 30 meses estuviesen contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Esta previsión será aplicable también en supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa como fijos discontinuos, tendrán preferencia a la hora de optar por un puesto de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, siempre y cuando en dicho puesto de trabajo se desarrollen funciones de su mismo grupo y categoría profesional. La orden de preferencia de los trabajadores fijos discontinuos para optar al nuevo puesto de trabajo se realizará en función de su antigüedad en la empresa, desde el primer contrato.

Asimismo, los trabajadores que vengán prestando sus servicios en la empresa como eventuales, tendrán preferencia a la hora de optar por un puesto de trabajo vacante de carácter fijo discontinuo, siempre y cuando en dicho puesto de trabajo se desarrollen funciones de su mismo grupo y categoría profesional. La orden de preferencia de los trabajadores eventuales para optar al nuevo puesto de trabajo se realizará en función de su antigüedad en la empresa, desde el primer contrato.

Artículo 16. Contrato por obra o servicio determinado.

Las partes que suscriben el presente convenio, con la finalidad de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar las labores que dentro de éstas serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, se podrán formalizar contratos de esta naturaleza conforme a la legislación vigente, entendiendo que éstos se pueden formalizar cuando la prestación de los servicios del trabajador consista en algunas de las tareas que a continuación se detallan, al tener éstas autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las empresas de que se trate:

-Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como campeonatos,

demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa, etc., se desarrollen éstas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera de éste.

-Realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile, etc..

-Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, buzoneo o entregas de folletos promocionales.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 17. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Dadas las especiales características de este sector y al resultar frecuente la existencia de períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demandas en la prestación de los servicios, las empresas podrán contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, éste tendrá una duración máxima de nueve meses dentro de un período de 12, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 18. Contrato de interinidad.

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas de éste la sustitución de trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales, permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador o trabajadora sustituido como la causa objeto de su formalización.

Artículo 19. Contratos fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada, en centros que acrediten una vinculación del trabajo a la temporada. La empresa preavisará a estos trabajadores, con una antelación mínima de un mes, de la fecha de incorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad, salvo que por circunstancias debidamente justificadas se disponga de un plazo inferior.

El trabajador deberá, asimismo, responder al preaviso, en el plazo máximo de 10 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 27 del presente convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que los soliciten, a fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando ésa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

La empresa, de acuerdo con el trabajador o trabajadora, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador o trabajadora y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida, es decir, con trabajadores fijos en la empresa.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30% de la jornada semanal.

c) El trabajador o la trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

-La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5º del Estatuto de los trabajadores.

-Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

-Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

-Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador o la trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

d) El trabajador o la trabajadora conocerá el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los trabajadores y de este convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a los efectos de las bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador o trabajadora a la realización de las horas complementarias, a pesar de ser pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 21. Contratos formativos.

I. Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente. Como especialidades de este convenio se acuerdan:

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

II. Contrato para la formación: podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 21 y con los límites establecidos legalmente en el Estatuto de los trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

Los trabajadores y trabajadoras contratados no tendrán la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas, toda vez que el objeto de este tipo de contrato es la adquisición por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que

requiere un determinado nivel de cualificación.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

Se emitirá por la empresa una certificación al final del período de formación.

Se realizará un seguimiento por la comisión mixta paritaria de la formación vinculada a estos contratos.

La retribución del trabajador sujeto a esta modalidad contractual será:

Del 80% de las retribuciones del convenio previstas para su grupo y de los complementos a los que tenga derecho, durante su primero año.

Del 90% de las retribuciones del convenio previstas para su grupo y de los complementos a los que tenga derecho, durante su segundo año.

Artículo 22. Subrogación del personal.

A fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar, en la medida de lo posible, la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o de una instalación, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual fuese la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, ya sean trabajadores temporales o fijos en la plantilla de personal. Dicho plazo de antigüedad mínima no será de aplicación y, por lo tanto, será subrogable con menor antigüedad en los casos en que la contratación se produjese para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación laboral con la empresa. Cuando en el período comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora finalizase su contrato de trabajo y formalizado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, se opera igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hubiesen prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se incorporaran al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días seguirán perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, burofax o carta notarial a la empresa cesante y a la comisión paritaria del presente convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos

laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán, con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudiesen corresponder.

A efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores y trabajadoras un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A los efectos de la subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberán constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o período inferior, si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en caso de que hayan concertado por escrito. En los casos en los que no exista contrato por escrito, deberá entregar una relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a efectos de subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la subrogación implicase a trabajadores y trabajadoras que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o a varios de ellos el cambio de adjudicación, y la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionasen el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora, en estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencia, etc. de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados, con el fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o en cualquier otra de análoga significación, sigan siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiesen pertenecer.

8. El apartado anterior sólo será de aplicación en caso de que las empresas afectadas, teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese éste, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se viesen resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se reanudase por la misma u otra empresa.

10. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro de este contratante pasarán a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose al personal de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

11. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados sindicales

afectados por la subrogación.

12. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de éstos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

13. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 23. Grupos profesionales.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, las formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

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

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

Se incluyen en este grupo los directores generales, gerentes de los gimnasios o centros de actividad físico-deportiva.

Grupo 2.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de la misma.

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

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

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

Equiparación.

Nivel I: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, mercadotecnia,

de actividades técnicas, así como médico, etc.

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria de dirección, jefe de mantenimiento, etc.

Grupo 3.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

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

Equiparación.

Nivel I: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: coordinador fitness, actividades aeróbicas, de piscina, de raqueta, de clases colectivas, de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 1ª, oficial de 1ª de mantenimiento de instalaciones, coordinador de recepción.

Nivel II: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor multidisciplinar.

Grupo 4.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

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

Equiparación.

Nivel I: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: masajista, oficial de 2ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2ª, recepcionista, taquillero, socorrista, monitores de actividades físico-deportivas, dependiente de tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza.

Nivel II: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: auxiliares administrativos, telefonistas, control de acceso, portero, esteticista.

Grupo 5.

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

Formación: la formación requerida equivale al graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones, personal de vestuarios, mozo de establo, etc.

Artículo 24. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las

titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

24. a. Trabajos de superior categoría.

En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores, dentro de la misma empresa, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Superados estos períodos el trabajador podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

24. a.1. Cuando se desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice, desde el primer día que ocupe ésta.

24. a.2. La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.

24. b. Trabajos de inferior categoría.

24. b.1 Por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto de que la circunstancia que motive esta movilidad durase más de dos meses deberá, en caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa.

24. b.2. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a seguir manteniendo, en todo caso, su retribución de origen y demás derechos de su categoría profesional.

24. b.3. La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.

Artículo 25. Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por motivos de edad, sexo, ideología, raza, religión, idioma, etc.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 26. Jornada de trabajo.

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio la jornada de trabajo en cómputo anual será de 39 horas de media semanal de jornada efectiva para los años 2010 y 2011 y de 38 horas de media semanal de jornada efectiva para el año 2012; lo que equivale, respectivamente, a 1.755 horas para los años 2010 y 2011 y 1.710 horas anuales para el año 2012.

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

En jornadas continuadas de 5 horas o más se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos, pudiendo la empresa acordar con cada trabajador que dicho período de descanso se divida en dos períodos de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador o trabajadora. En las empresas en que se concedan descansos superiores al tiempo antedicho se mantendrá ese derecho respetándose lo que sea habitual en cada empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que entrasen antes

de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar los 15 minutos a partir de dicha hora, teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a 45 horas durante la vigencia de este convenio. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

Durante los 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 se concreten los horarios y descansos y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo. Dicho calendario se someterá a la consulta con los representantes de los trabajadores y deberá ser expuesto en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar para los monitores y socorristas cuadrantes de temporada (invierno-meses de septiembre a junio- y verano -meses de julio y agosto-), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada trabajador. Sin perjuicio de ello, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a los representantes de los trabajadores. Asimismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con el trabajador o trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

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. No obstante lo anterior, la empresa no podrá distribuir irregularmente la jornada a aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior la 30 horas semanales.

Asimismo, el trabajador o trabajadora que sea contratado por menos de 30 horas semanales con un pacto expreso de horas complementarias no podrá sufrir el aumento o reducción de dichas horas complementarias en más de dos ocasiones en un período de 6 meses.

En aquellas empresas en las que por aplicar la distribución irregular de jornada los 14 festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con los representantes de los trabajadores y trabajadoras el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, al trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada a disfrutar en días completos, o bien, podrá establecerse una compensación económica, pagando cada hora trabajada a un precio de 1,50 respecto del precio de la hora ordinaria. La elección entre la compensación económica o la compensación por descanso corresponderá al trabajador. En caso de que opte por el descanso, su fecha de disfrute se fijará de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

Descanso semanal: los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos.

Festivos: se establecen como mínimo dos días festivos anuales y dos medios días que serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre y las tardes del 24 y 31 de diciembre, que serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación.

Artículo 28. 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:

-Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

-Tres días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el trabajador o trabajadora tuviese que desplazarse más de 75 km de su lugar de residencia, el permiso será de cinco días.

-Cada empleado tendrá derecho a 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que vaya a disfrutarlas. En todo caso, el disfrute de estas jornadas deberá ser preavisado por el empleado con una antelación de 7 días a la fecha de disfrute de las citadas licencias. Si el trabajador solicitase en dos ocasiones los días de asuntos propios en fechas diferentes y se le denegasen, esos días pasarán a engrosar los de las vacaciones. Si ya hubiese transcurrido un período de vacaciones, podrán acumularse a las vacaciones del año siguiente.

-Un día por traslado de domicilio habitual y dos días en el caso de que el trabajador o trabajadora tuviese que desplazarse más de 75 km.

-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente, de modo fehaciente, los motivos y circunstancias del mismo.

-Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una reducción de más del 20% de la jornada en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

-Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

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

-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 necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

-Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación en cada momento no recoja concreción alguna en esta materia se someterá a la comisión mixta paritaria la concreción de este apartado. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

-En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

-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 del propio trabajador o para acompañar a ascendentes o descendentes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de Salud. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, siempre que sea posible, siendo necesaria una justificación posterior.

Permisos no retribuidos: los trabajadores podrán gozar de 6 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador. Tales días no podrán ser previos o posteriores a los días de disfrute de festivos, vacaciones o puentes, y su solicitud deberá realizarse con una antelación de, al menos, 7 días a la fecha de disfrute, salvo causa que lo imposibilite.

Artículo 29.Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) El trabajador que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo a un menor, dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un minusválido físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
- b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no se pueda valer por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.
- c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un período máximo de un año de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, aunque realice actividad retribuida.
- d) En los casos de nacimiento de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- e) Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 30. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

- I. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad o minusvalía, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.
- III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un período máximo de un año a un trabajador que tenga que atender el cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y, a pesar de desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación de IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.
- IV. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.
- V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, su inicio dará fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.

VI. En los casos recogidos en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VII. El trabajador/a excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con 30 días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa de no cumplir con dicho plazo.

Artículo 31. Otras excedencias.

Cuando lo permitan las necesidades organizativas de la compañía, y previa aceptación por parte de la misma, también podrá ser concedida una excedencia por un período de entre seis meses y un año para atender a asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que hubiesen transcurrido al menos 2 años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 32. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las trabajadoras embarazadas que, por prescripción facultativa, acrediten que las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad de su puesto de trabajo conllevan un grave riesgo para su estado de gestación, tendrán derecho a obtener un cambio de puesto de trabajo para otro que sea compatible con su estado.

Los trabajadores y trabajadoras, para atender al cuidado de un hijo menor de seis años o de un hijo menor que estuviere minusválido con, al menos, un índice de minusvalía del 33%, así como de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de minusvalía no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrán un derecho preferente a ocupar las vacantes que existan de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que encuentren en centros más próximos a su domicilio, guardería, colegio o centro de día de personas de la tercera edad, durante los seis años siguientes al nacimiento o adopción del niño o mientras dure la atención a la persona minusválida. De no existir vacantes, y contando con la conformidad de la empresa, también se podrá pactar una permuta con los trabajadores de los citados centros. A tales efectos, el trabajador deberá acreditar la inscripción del menor o del familiar minusválido al centro que esté situado cerca del centro de trabajo al que tiene interés de trasladarse.

Artículo 33. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, estableciéndose como período de disfrute para quince de esos días, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a su fecha de inicio.

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

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

Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el período vacacional escolar anual.

Una vez fijado o calendario de vacaciones, si el trabajador se encontrase en el momento de comenzar su disfrute en situación de IT o con el contrato de trabajo suspendido por maternidad, tendrá derecho a que, teniendo en cuenta las circunstancias organizativas y productivas de la compañía, se fije un nuevo período de vacaciones dentro del año natural en curso y, de no ser posible, cuando el trabajador se reincorpore de

la baja.

CAPÍTULO V

Estructura retributiva

Artículo 34.Estructura salarial.

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base.-Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales.

Pluses.-Sus cuantías se fijan en los artículos correspondientes.

Complementos salariales.-Son las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador, pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo sin que, en ningún caso, formen parte de las bases de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, dentro de este concepto, se establece un complemento de transporte, dietas y un complemento de kilometraje.

Artículo 35.Plus de transporte.

Los trabajadores a los que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento de transporte, la cantidad mensual determinada en las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio.

Artículo 36.Plus de toxicidad.

Se prevé para aquellos trabajadores que realicen las labores de mantenimiento y que manejen de forma habitual productos considerados tóxicos, un complemento mensual de 20 brutos para el primer año de vigencia del convenio, y de 25 y 30 brutos para el 2º y 3er año respectivamente.

Al personal que viniese percibiendo este complemento con anterioridad se le respetará la cuantía que viniese cobrando, no siendo la misma susceptible de revalorización.

Artículo 37.Plus de kilometraje.

Los trabajadores y trabajadoras que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio o viajes, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 por quilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

El derecho a la percepción del importe de este complemento nacerá y surtirá efectos desde el día siguiente a la firma del convenio.

Artículo 38.Nocturnidad.

Se considerará trabajador nocturno aquel que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Las empresas, en este caso, abonarán al trabajador un complemento de nocturnidad en la cantidad de un 15% del valor de la hora ordinaria calculado sobre el salario base mensual, con inclusión de la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho salario base.

Al personal que viniese percibiendo este complemento con anterioridad se le respetará la cuantía que viniese cobrando, no siendo la misma susceptible de revalorización.

Las partes, no obstante lo dicho, acuerdan que para aquellos trabajadores que no tengan la consideración de trabajador nocturno, pero su jornada finalice después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado, que ascenderá a la cuantía antes citada.

El derecho a la percepción del importe de este complemento será efectivo a partir del día siguiente a la firma del convenio.

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

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y garantía *ad personam*, siempre y cuando la perciba el trabajador, cada una de ellas, que se percibirá semestralmente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como máximo, la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser rateadas mensualmente, si así se acuerda entre empresa y trabajador.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán económicamente a razón de 1,50 horas por cada hora de trabajo, o bien con descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o en festivo, a elección del trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de una hora trabajada por una hora de descanso, o bien económicamente en la misma proporción, a elección del trabajador.

Artículo 41. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquél, y pasando la noche fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado a desayunar, comer o cenar fuera de éste.

b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a éste.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y surtirá efectos únicamente a partir del día siguiente a la firma del convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 5 euros.

Comida: 15 euros.

Cena: 15 euros.

Durante la vigencia del convenio, estos importes se incrementarán basándose en el IPC real del año anterior.

Si el trabajador debe pasar la noche, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de como mínimo tres estrellas.

Los importes de los desplazamientos en transporte público durante la jornada laboral y/o como consecuencia de ésta serán el valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el presente convenio en relación con la variabilidad del lugar de prestación de los servicios.

Artículo 42. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta el 100% de su salario.

En caso de incapacidad temporal que derive de un accidente no laboral o enfermedad común, se complementará hasta el total de la base de cotización en el caso de hospitalización y su recuperación. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un complemento de hasta el 85% de su salario a partir del 4º día de su baja laboral por esta circunstancia.

Artículo 43. Ropas de trabajo.

Las empresas facilitarán a los trabajadores al menos dos equipos de trabajo al año.

Artículo 44. Contratos de prácticas.

La retribución de este tipo de contrato será del 90% de las retribuciones del convenio según su grupo y de los complementos a que tenga derecho durante o primer año, y el 100% durante el segundo.

Artículo 45. Incrementos salariales.

Los incrementos salariales se reflejan en las tablas adjuntas al presente convenio.

Artículo 46. Pago de la retribución mensual.

El pago del salario se efectuará los 4 primeros días naturales de cada mes.

Artículo 47. Cláusula de descuelgue salarial.

El régimen salarial establecido en este convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas instalaciones cuya estabilidad económica pudiese verse dañada como consecuencia de su adecuación.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la instalación afectada, se podrá proceder, previo desarrollo de período de consultas en términos del artículo 41.4º RCL 1995\997 del Estatuto de trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la instalación se pudiesen ver dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en ésta.

La empresa deberá aportar a los representantes de los trabajadores la documentación que acredite de forma objetiva la concurrencia de la situación antes citada, y así, a título enunciativo, cabría mencionar: cuenta de explotación de la instalación correspondiente, así como balance de situación de la instalación, incluyendo información relativa tanto a las partidas de gasto (personal, mantenimiento, inversiones y gastos generales) como de ingresos.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso, y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo, sin que, en ningún caso, dicha inaplicación

pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

En caso de desacuerdo entre las partes, la presente cuestión se someterá al procedimiento del AGA, el cual tendrá carácter vinculante para las partes. El laudo arbitral resultante de dicho procedimiento podrá ser recurrido ante la jurisdicción ordinaria en los términos legalmente establecidos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la instalación afectada, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión formada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer su paralización. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

Los representantes legales de los trabajadores tienen deber de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que tuviesen acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respeto de todo sigilo profesional.

CAPÍTULO VI

Código de conducta laboral

Artículo 48. 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.

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 los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/trabajadora que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian 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, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, o 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 o 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 49. Clasificación de faltas.

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

Faltas leves.-Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho período.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de efectuarla.
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. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
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 consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
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 los que 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. 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 y higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad y higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, aparatos o garantías de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.-Se considerarán 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, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en su actividad.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a

personas extrañas a ésta el contenido de los mismos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como o incumplimiento de las normas de seguridad y higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a los sus 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 y la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar daños en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios 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. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

12. Los 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.

13. 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 valiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. 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.

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

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producirse la primera, mediando sanción por escrito.

Artículo 50. 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 de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 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 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 fuese calificada en su grado máximo.

Artículo 51. Sometimiento al AGA.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por eso acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos en Galicia (AGA).

CAPÍTULO VII

Cláusulas de formación

Artículo 52. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley de calificaciones profesionales. Asimismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el subsistema de formación continua.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico, mediante la suscripción con el Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Gallego de Colocación, de contratos programas que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

Las empresas comunicarán al comité de empresa la propuesta del plan de formación y la propuesta de presupuesto destinado anualmente a tal fin, y el comité de empresa o representantes de los trabajadores, en su caso, emitirán un informe de mejora, que se tendrá en cuenta a los efectos de elaboración del plan.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 53. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 54. Comité intercentros.

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un comité intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes los que les habrán de representar en el comité intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho comité intercentros estará compuesto por un número que oscilará entre los 9 y los 13 miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa. Para la determinación del número de miembros se establece la siguiente escala:

- Entre 201 y 250 trabajadores: 9 miembros
- Entre 251 y 300 trabajadores: 10 miembros
- Entre 301 y 350 trabajadores: 11 miembros
- Entre 351 y 400 trabajadores: 12 miembros

-A partir de 401 trabajadores: 13 miembros

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del comité intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por éstas en la forma que se acuerden entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 55. De las organizaciones sindicales.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales para instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 56. Delegados sindicales.

1. Las secciones sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de delegados sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10RCL 1985\1980 de la LOLS (RCL 1985\1980; ApNDL 13091), aplicando para ello el número total del personal de la empresa.

El sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

2. Funciones de los delegados sindicales:

2.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados de éste en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección de la empresa.

2.2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y del comité de seguridad y salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el convenio colectivo, a los miembros del comité de empresa.

2.4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Artículo 57. Garantías sindicales.

1. Los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrán ceder en todo o en parte el tiempo de horas (que la ley en vigor se reconozca) a favor de otro u otros miembros del comité, delegados de personal o delegados sindicales.

Para que ello produzca efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa en el que figurarán los siguientes puntos:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o mengua alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la comisión negociadora del presente convenio o de la comisión mixta paritaria, el comité de seguridad y salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudiesen constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 58. Salud laboral.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

Derechos de participación y organización de la prevención.

Se creará una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, sus organizaciones firmantes, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de por lo menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha comisión se incorporarán al cuerpo del convenio.

Dicha comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de éstos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la comisión serán, las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, delegados y trabajadores.

Empresa principal y subcontrata.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollan actividades mediante sus trabajadores en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre éstos ha de facilitarse a sus respectivos trabajadores. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde al empresario titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios, que desarrollan sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en éste y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los trabajadores afectados.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollan en sus propios centros de trabajo.

3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a los trabajadores autónomos que desarrollan actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figure:

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva.

Información, consulta y participación de los delegados de prevención de la empresas principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información facilitada sea por escrito.

Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluyan las estadísticas no sólo de accidentes de trabajo sino que incluyan las bajas por ITCC.

Derechos de los representantes de los trabajadores.

El empresario principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratar.

Equipos de seguridad, epis.

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de aa.tt.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores.

Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en su caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuese necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hubiesen producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusiesen de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad

preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

En este caso, además de lo dispuesto en la evaluación de riesgos, se tendrán en cuenta los siguientes protocolos:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias del trabajador.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de representantes de trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual el de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar se tendrán que tener en cuenta los valores límites ambientales.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, el empresario deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger los trabajadores frente a estos riesgos a través de un plan de prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos, deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que la agua contenga no excederá nunca de las proporciones que contemple la correspondiente normativa vigente al efecto.

Delegados sectoriales.

Ante el problemático que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio entiende como prioritaria la constitución de la figura del delegado sectorial para la prevención, las competencias de la cual, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

La figura del delegado sectorial para la prevención de riesgos laborales tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

Entrevistarse, solo él ante testigos con los representantes del personal, delegados de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existiesen representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.

Asesoramiento al empresario en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promoción y fomento de la cooperación de los/las trabajadores/las en la ejecución de la normativa.

Consulta el empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL (RCL 1995\3053).

Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio de trabajo y los inspectores de trabajo y Seguridad Social.

Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.

Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer sus circunstancias.

Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiese un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario

deberá determinar, previa consulta con representantes de trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al período de lactancia.

En caso de que no existiese ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, ésta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará esta prestación hasta el 100% de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además lleva consigo importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, a fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 59. Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

Se establece una póliza de seguro a favor de los trabajadores que dé cobertura a las siguientes situaciones:

Muerte por accidente laboral: 30.000 euros.

Gran invalidez por accidente laboral: 35.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 35.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 35.000 euros

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación del presente convenio.

3. Las empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa.

Artículo 60. Jubilación anticipada.

1. Los/las trabajadores/as que accedan a la situación de jubilación anticipada y siempre que lleven más de diez años de servicio percibirán las siguientes cantidades:

60 años: 5 mensualidades.

61 años: 4 mensualidades.

62 años: 3 mensualidades.

63 años: 2 mensualidades.

64 años: 1 mensualidad.

2. Las mensualidades estarán integradas por el salario base.

3. Estas cantidades se entregarán únicamente en el supuesto de jubilación anticipada y plena, excluyendo expresamente el supuesto de jubilación parcial.

4. Si un trabajador solicitase a la empresa acogerse a la jubilación anticipada con 64 años o bien una jubilación parcial, la empresa estará en disposición de negociar con el trabajador tal circunstancia, pudiéndose cubrir la plaza por medio de un contrato de relevo.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.Regulación de subsectores

Por las especificidades que revisten los clubs y empresas que desarrollan las actividades deportivas de golf y náuticos, y entendiéndose esta comisión negociadora que sería necesaria una más específica y concreta definición de grupos y categorías, y una retribución más adaptada a estas actividades, resulta necesario proceder a su regulación como subsectores, y se establece un procedimiento para ello.

Una vez publicado el convenio, podrán dirigirse a la comisión paritaria las organizaciones empresariales representativas de los clubs o empresas, que desarrollen las actividades deportivas de golf y náuticos, a los efectos de su identificación e integración en las comisiones creadas por el presente artículo.

Cumplido el anterior trámite, se convocará a la comisión mixta paritaria del convenio, en la que se integrará una representación de las organizaciones empresariales representativas del subsector o subsectores a definir.

La comisión mixta paritaria del convenio podrá acordar que el desarrollo de los trabajos con el objeto de establecer los grupos profesionales, retribuciones, fecha de efectos y aquellas cuestiones que pueda resultar necesarios definir por la especificidad del subsector, lleve a cabo mediante una comisión reducida, compuesta por organizaciones empresariales representativas del subsector y organizaciones sindicales.

La comisión reducida estará facultada para negociar respetando los derechos y garantías establecidos con carácter general en el convenio, pudiendo establecer las mejoras y regulaciones necesarias en su subsector.

En el momento que exista consenso en la comisión reducida sobre los términos de la regulación del subsector, elevará el texto que pueda resultar a la comisión mixta paritaria.

La comisión mixta paritaria en plenario, analizará el contenido del texto que se le propone, y de conformidad con su procedimiento de adopción de acuerdos, aprobará o no la inclusión de la regulación del subsector de que se trate en el texto del convenio.

El procedimiento inicialmente previsto para la regulación de los subsectores de los clubs y empresas que desarrollen las actividades deportivas de golf y náuticos, a petición de organizaciones empresariales o sindicales representativas, puede extenderse a aquellos otros ámbitos con entidad propia, en los que pueda resultar necesario proceder a su definición como subsectores, al objeto de atender a una mayor adecuación del convenio a ese ámbito o tener presentes las especificidades propias de éste.

Durante la vigencia del convenio, si a la comisión mixta paritaria no se dirigiesen organizaciones empresariales representativas de los ámbitos anteriormente referidos, ésta llevará a cabo indagaciones con el objeto de constatar o no la existencia de éstas. De existir se invitará a éstas a participar de la negociación del siguiente convenio, y de resultar infructuosa la determinación de la existencia de

organizaciones representativas, la comisión mixta paritaria, y la comisión negociadora del convenio, quedarán facultadas para llevar a cabo la definición de los subsectores de la forma que estime pertinente.

Segunda. Equiparación matrimonios y parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no casándose entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de extremos mediante certificación de inscripción en correspondiente registro oficial de parejas de hecho. 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 modo firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Tercera. Legislación supletoria

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

ANEXO

Tablas salariales

2010

Grupo	Nivel	Salario	Plus TTE	PPP Extra	Sal. anual
Grupo 1	-	1.034,85	35,00	172,48	14.908,46
Grupo 2	1	952,71	35,00	158,79	13.757,94
2	925	31,00	154,22	13.374,34	
Grupo 3	1	843,13	35,00	140,52	12.223,32
2	793	35,00	132,31	11.533,62	
Grupo 4	1	762,02	35,00	127,00	11.088,28
2	762	35,00	127,00	11.088,28	
Grupo 5	-	762,02	35,00	127,00	11.088,28

2011

Grupo	Nivel	Salario	Plus TTE	PPP Extra	Sal. anual
Grupo 1	-	1.083,64	40,00	180,60	15.650,68
Grupo 2	1	1.001,44	40,00	166,91	14.500,16
2	974	40,00	162,34	14.116,56	
Grupo 3	1	891,86	40,00	148,64	12.966,04
2	842	50,00	140,43	12.275,34	
Grupo 4	1	810,75	40,00	135,13	11.830,50
2	810	45,00	135,13	11.830,50	
Grupo 5	-	810,75	40,00	135,13	11.830,50

2012

Grupo	Nivel	Salario	Plus TTE	PPP Extra	Sal. anual
Grupo 1	-	1.132,35	50,00	188,72	16.572,76
Grupo 2	1	1.050,16	50,00	175,03	15.422,24
2	1.026	60,00	170,46	15.038,64	

Grupo 3	1	960,58	60,00	160,10	14.166,12
2	911	68,00	151,88	13.477,92	
Grupo 4	1	879,47	60,00	146,58	13.032,58
2	879	60,00	146,58	13.032,58	
Grupo 5	-	879,47	60,00	146,58	13.032,58