

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
BO. Navarra 6 noviembre 2009, núm. 137, [pág. 14058];

DEPORTES. Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Pacto Colectivo de trabajo para el sector «Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos» de Navarra (código Convenio número 3108235)

Texto:

Con fecha 6-10-2009 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Pacto Colectivo de trabajo para el sector «Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos», que consta de 44 artículos, 1 disposición transitoria, 2 disposiciones finales y 2 anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la Asociación de Empresarios del sector (AGEDENA) y parte de las centrales sindicales (UGT), con fecha de 12-6-2009.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997), en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril (RCL 1986\1535), de Transferencias Laborales Estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Que el artículo 59, apartado 4RCL 1992\2512, de la Ley de Procedimiento Administrativo Común de 26 de noviembre de 1992 (RCL 1992\2512, 2775 y RCL 1993, 246) establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado» o de la Provincia, cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, resuelve:

1

Proceder al registro del Pacto Colectivo de trabajo para el sector «Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos», de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación, con notificación a la Comisión Negociadora.

2

Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Navarra».

**Colectivo de empresas y entidades privadas gestoras de servicios y equipamientos deportivos
propiedad de otras entidades de Navarra**

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes

Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo se concierta por la parte económica, por la Asociación Navarra de Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de entidades públicas y/o privadas (AGEDENA) y por la parte social, por los representantes del sindicato UGT.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 2.Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y entidades privadas que gestionan servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades ya sean públicas o privadas, con sus trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, los trabajadores de limpieza en instalaciones o equipamientos deportivos y los trabajadores de hostelería en instalaciones o equipamientos deportivos, cuando la empresa o entidad gestora del servicio o equipamiento deportivo preste exclusivamente la actividad de limpieza en la instalación y/o la actividad de hostelería en la instalación.

Artículo 3.Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito regional siendo de aplicación en los centros de trabajo de las Empresas asociadas a AGEDENA, así como en los centros de trabajo pertenecientes a las empresas que expresamente se adhieran al presente Convenio dentro de la Comunidad Foral de Navarra, aunque el domicilio social de la Empresa radique en otra Comunidad Autónoma.

Artículo 4.Ámbito personal.

Se adscribe al presente Convenio todo el personal afiliado al sindicato firmante, Unión General de Trabajadores (UGT), así como el personal que, no perteneciente a la citada organización sindical se adhiera al presente Convenio de forma expresa, que esté empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos precedentes, con las excepciones establecidas para el personal comprendido en los artículos 2RCL 1995\997 y 13RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, manteniendo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2011.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A efectos de lo previsto en el artículo 86.2RCL 1995\997 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Durante la vigencia de este Convenio ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de Pactos de Empresa sobre materias reguladas en el mismo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En tales circunstancias el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran con anterioridad por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que existían con anterioridad a la vigencia del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. Garantías personales.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 9. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores en la Empresa se considerará a título de prueba si así se establece por escrito en el contrato de trabajo no pudiendo exceder la duración de este período de prueba de:

-6 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 1 de los fijados en el artículo 11 de este Convenio relativo a la clasificación del personal.

-2 meses para el personal perteneciente al grupo profesional 2.

-1 mes para el personal perteneciente a los grupos profesionales 3, 4 y 5.

-15 días naturales para el personal perteneciente al grupo profesional 6.

Durante los mencionados períodos de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin derecho a ningún tipo de indemnización.

Una vez transcurrido el período de prueba sin que ninguna de las dos partes haya desistido del contrato de trabajo, éste surtirá plenos efectos.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos de ellos elegidos por la representación empresarial y otros dos elegidos por la representación de los trabajadores afiliados al sindicato firmante Unión General de Trabajadores (UGT), pudiendo ser asistidos, unos y otros, por los asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman.

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

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 11. Niveles funcionales.

Los trabajadores comprendidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, serán clasificados en seis niveles funcionales, identificados con las denominaciones de «grupo 1», «grupo 2», «grupo 3», «grupo 4», «grupo 5» y «grupo 6», cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o la especialización exigida para ejercerlas.

-Grupo 1.

Criterios generales:

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, titulación de grado medio o demostrada experiencia.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Directores de instalación, Gerente, Responsable de proyecto.

-Grupo 2.

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

Se incluyen también la realización de tareas complejas pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica.

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

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Coordinador deportivo, Fisioterapeuta, ATS-DUE, Responsables de departamento.

-Grupo 3.

Criterios Generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía en su diseño, programación, preparación y ejecución, y que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: La formación básica requerida será la titulación específica a las tareas desempeñadas o la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II), pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes al Técnico de Actividad deportiva (monitor) en todas sus especialidades.

-Grupo 4.

Criterios Generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores o aquellas que sin implicar responsabilidad de mando, requieren un alto grado de autonomía en su ejecución.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de segundo grado (FP II) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de un año dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Técnico de Sala, Masajistas, Oficial de Primera administrativo, Oficial de primera de oficios varios y Socorrista.

-Grupo 5.

Criterios Generales: Tareas consistentes en la ejecución de tareas de contenido homogéneo que se realicen con autonomía, siguiendo instrucciones precisas.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado (FP I) o la titulación específica a las tareas desempeñadas, pudiendo suplirse con una experiencia mínima de seis meses dentro de la Empresa u otras Empresas del sector ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos: Auxiliar administrativo, Operario de servicios generales, Ayudante de monitor.

No obstante lo anterior, y con efecto exclusivo para los Ayudantes de Monitor, se señala que quienes a fecha de publicación del presente convenio (... de mayo de 2009) se suprime la categoría de Ayudante de Monitor.

Quienes en la citada fecha ostenten la categoría de Ayudante de Monitor pasarán a ostentar, con dicha fecha de efectos, la categoría de Monitor, con los derechos y deberes inherentes a dicha categoría.

Con el fin de clarificar qué se entiende por «Operario de servicios generales» se define como el trabajador polivalente que realiza funciones correspondientes a los grupos 5 y 6.

-Grupo 6.

Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de tareas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto y preestablecido que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podrá suplirse con experiencia en el desempeño de las funciones.

Equiparación: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos:

Conserje, Portero, Camarero, Peón y Peón de limpieza.

Una vez firmado el presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta, compuesta por dos representantes de AGEDENA y dos representantes de UGT, única organización sindical firmante del presente Convenio, con el objeto de estudiar el sistema de clasificación profesional.

Artículo 12. Polivalencia.

Dado que, por la propia naturaleza de los servicios que se prestan en el sector, existe un alto porcentaje de prestación de servicios a tiempo parcial con jornadas muy reducidas lo que dificulta entre otras cosas la profesionalización del sector, ambas partes consideran fundamental regular expresamente la polivalencia de los trabajadores del sector con el fin de que, los límites de la movilidad funcional y de la regulación de la polivalencia no sean un obstáculo para posibilitar, bien la ampliación de jornadas en contratos a tiempo parcial ya suscritos, bien la posibilidad de contratar inicialmente una jornada mayor.

En base a la manifestación anterior, se acuerda que, con el fin de posibilitar la contratación o la ampliación posterior de un mayor número de jornadas en los contratos a tiempo parcial y siempre dentro de los límites de los supuestos que se definen a continuación, se podrá pactar entre empresa y trabajador la realización de funciones correspondientes a varios grupos profesionales, siempre que así lo acuerden expresamente las partes y se documente, bien en el contrato inicial de trabajo, bien en un documento posterior de novación contractual en el que se amplíe la jornada inicialmente contratada.

En concreto se establecen los siguientes supuestos de polivalencia:

- a) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Coordinador deportivo (grupo 2).
- b) Grupos 3 y 4.
- c) Técnico de actividad deportiva (grupo 3) y Operario de servicios generales (grupo 5).
- d) Socorrista (grupo 4) y Operario de Servicios generales (grupo 5).

En los supuestos y con los límites contemplados en este artículo, y dado el interés de ambas partes en posibilitar la contratación o ampliación de jornadas que este sistema de polivalencia permite, se pacta expresamente que, con independencia de las funciones que en cada caso pudieran considerarse como prevalentes, la retribución a abonar en cada caso, será la establecida para cada grupo profesional y nivel retributivo proporcionalmente al tiempo de realización efectiva de las funciones propias de cada grupo.

Cuando no concurren las circunstancias previstas en este artículo, será de aplicación lo dispuesto para los supuestos de polivalencia y movilidad funcional en la legislación general.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 13.Salarios.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las retribuciones que, para cada grupo profesional, se establecen en la tabla salarial del Anexo I a este Convenio. Dichas retribuciones se corresponden con prestación de servicios a jornada completa.

Los importes brutos anuales establecidos en la citada Tabla salarial incluyen los antiguos salarios base y complementos que se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

En el supuesto de que las antiguas percepciones computadas en su conjunto anualmente, sean superiores a las establecidas en el texto de este Convenio, la diferencia a favor del trabajador integrará un complemento «ad personam» denominado «Complemento Personal».

En el citado Anexo I se establecen, a título orientativo, para cada grupo profesional el precio bruto por cada hora efectiva de trabajo con inclusión de la parte proporcional de la retribución por descanso semanal, pagas extraordinarias, vacaciones y festivos.

En este precio hora no se incluye ni el plus de nocturnidad del artículo 16, ni los pluses por festivo o domingo efectivamente trabajado establecidos en los artículos 17 y 18 de este Convenio, ni el plus de vinculación.

Artículo 14.Incremento salarial.

-Año 2008.

Para el año 2008, y con efectos 1 de enero a 31 de diciembre de dicho año, las partes acuerdan un incremento a calcular sobre las tablas salariales de este convenio colectivo vigentes a 31 de diciembre de 2007, en un 5% resultado de incrementar en 0,8 puntos el valor que alcanzó el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.) definitivo de Navarra en el año 2007 (4,2%).

El citado incremento salarial (5%) se aplicará de la siguiente forma:

1. El porcentaje de 2,06% se aplicará a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2007.
2. La parte restante del porcentaje de incremento pactado a calcular sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2007, que asciende al 2,94%, se llevará a una decimoquinta paga que se calculará y abonará en la forma establecida en el artículo 15.

-Año 2009.

Para el año 2009, y con efectos 1 de enero a 31 de diciembre de dicho año, las partes acuerdan un incremento a calcular sobre las tablas salariales de este convenio colectivo vigentes a 31 de diciembre de 2008, igual al 2,5% resultado de incrementar en 1,3 puntos el valor que alcanzó el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.) definitivo de Navarra en el año 2007 (1,2%).

El citado incremento salarial (2,5%) se distribuirá de la siguiente forma:

1. El porcentaje de 1,2% correspondiente al incremento de IPC de Navarra en el año 2008 se aplicará a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2008.
2. La parte restante del porcentaje de incremento pactado a calcular sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2008, que asciende al 1,3%, se destinará a incrementar el importe de la decimoquinta paga.

-Año 2010.

Para el año 2010, y con efectos 1 de enero a 31 de diciembre de dicho año, las partes acuerdan un incremento a calcular sobre las tablas salariales de este convenio colectivo vigentes a 31 de diciembre de 2009, igual al resultado de incrementar en 1,4 puntos el valor que alcance el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.) definitivo de Navarra en el año 2009.

El citado incremento salarial se distribuirá de la siguiente forma:

1. El porcentaje correspondiente al incremento de IPC de Navarra en el año 2009 se aplicará a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2009.
2. La parte restante del porcentaje de incremento pactado a calcular sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009, que asciende al 1,4%, se destinará a incrementar el importe de la decimoquinta paga.

-Año 2011.

Para el año 2011, y con efectos 1 de enero a 31 de diciembre de dicho año, las partes acuerdan un incremento a calcular sobre las tablas salariales de este convenio colectivo vigentes a 31 de diciembre de 2010, igual al resultado de incrementar en 1,5 puntos el valor que alcance el Incremento de Precios al Consumo (I.P.C.) definitivo de Navarra en el año 2010.

El citado incremento salarial se distribuirá de la siguiente forma:

1. El porcentaje correspondiente al incremento de IPC de Navarra en el año 2010 se aplicará a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2009.
2. La parte restante del porcentaje de incremento pactado a calcular sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2010, que asciende al 1,5%, se destinará a incrementar el importe de la decimoquinta paga.

Como criterios generales a aplicar en todos los años de vigencia del Convenio se establecen los siguientes:

1. En caso de que en todos o alguno de los años de vigencia del Convenio la evolución del IPC real de Navarra sea negativa se garantiza, para el año o años en que se produzca dicha situación, un incremento igual al diferencial sobre IPC acordado para el año de que se trate.

En consecuencia, y para los años 2010 y 2011 el incremento mínimo garantizado será el siguiente:

-Año 2010: 1,40% a calcular sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009.

-Año 2011: 1,50% a calcular sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2010.

2. En caso de producirse la situación descrita en el número 1 anterior (evolución negativa del IPC) y operar en consecuencia la cláusula de garantía, el resultante de aplicar el porcentaje de incremento mínimo garantizado para cada uno de los años se destinará, íntegramente, a incrementar el importe de la decimoquinta paga, quedando en consecuencia las tablas salariales sin variación respecto de las del año anterior.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal devengará tres pagas extraordinarias al año, denominadas paga de junio, paga de diciembre y paga de marzo, cuyo importe será el que para cada nivel retributivo y para los años 2008 y 2009 se establece en las Tablas Salariales que figuran como Anexos 1 y 2 al presente Convenio.

Para estas pagas extraordinarias se establece el siguiente régimen:

1. Pagas extraordinarias de junio y diciembre:

Estas pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre del año en curso, pudiendo ser prorrateadas y abonadas mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Ambas pagas se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará la de junio, de 1 de enero a 30 de junio, y la de diciembre, de 1 de julio a 31 de diciembre.

La paga extraordinaria de junio se abonará, en los supuestos en los que no sea prorrateada, antes del 20 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se abonará, en los supuestos en los que no sea prorrateada, antes del 20 de diciembre del año en curso.

2. Paga extraordinaria de marzo.

Esta paga extraordinaria se percibirá en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, pudiendo ser prorrateada y abonada mensualmente en el recibo individual de salarios si la duración del contrato de trabajo fuera inferior a un año.

Ambas pagas se devengarán por el año completo y para su cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerará de 1 de enero a 31 de diciembre.

Su pago se realizará siempre conforme a las tablas vigentes en el año de devengo, y su cuantía, que se establecerá en las tablas anuales del año de devengo, será la que conste para cada año de vigencia del Convenio en la citada tabla, calculándose para cada año de vigencia conforme a los criterios establecidos en el artículo 14 del presente Convenio.

La paga extraordinaria de marzo se abonará, en los términos expuestos, junto con la nómina ordinaria del mes de marzo del año siguiente al del devengo.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.

El personal que preste servicios en horario nocturno, percibirá un complemento salarial por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, denominado «Plus de nocturnidad» proporcional al tiempo de prestación de servicios en horario nocturno y por el importe bruto que, para cada nivel retributivo, y para los años 2008 y 2009 se establece en la Tablas Salariales que figuran como Anexos 1 y 2 al presente convenio.

Dichos importes se actualizarán anualmente conforme al IPC real de Navarra del año anterior.

Como quiera que este plus de nocturnidad sólo se percibe por hora efectivamente trabajada se excluye

expresamente de la retribución de vacaciones.

Artículo 17.Plus festivo.

Tendrán la consideración de festivos a los efectos de lo establecido en este artículo, exclusivamente los 14 festivos oficiales fijados anualmente.

Los trabajadores del sector que presten servicios en alguno de los 14 festivos oficiales, percibirán, por cada hora efectivamente trabajada en alguno de estos días, un Plus Festivo, igual para todas las categorías, por el importe bruto que se establece en las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009 que se adjuntan como Anexos 1 y 2 al presente Convenio.

Como quiera que este plus festivo sólo se percibe por hora efectivamente trabajada en alguno de los 14 festivos oficiales, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Dicho importe se actualizará anualmente conforme al IPC real de Navarra del año anterior.

Artículo 18.Plus domingo.

Los trabajadores del sector que presten servicios en domingo, percibirán un Plus Domingo, por hora efectivamente trabajada en alguno de estos días, igual para todas las categorías, por el importe bruto que se establece en las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009 que se adjuntan como Anexos 1 y 2 al presente Convenio.

Como quiera que este plus domingo sólo se percibe por hora efectivamente trabajada en domingo, se excluye expresamente de la retribución de vacaciones.

Para el año 2010 el importe del Plus Domingo se incrementará aplicando al importe bruto vigente a 31 de diciembre de 2009 el porcentaje del 12,5%.

Para el año 2011 el importe del Plus Domingo se incrementará aplicando al importe bruto vigente a 31 de diciembre de 2010 el porcentaje del 12,5%.

Artículo 19.Complemento por incapacidad Temporal y riesgo por embarazo.

A) IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Se establece un complemento a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional a cargo de la Empresa, hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

B) IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común y Accidente no laboral, en función del número de bajas de trabajador en el año natural y su duración:

1ª Baja: Los 10 primeros días de la primera baja del año, la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 61 en adelante la empresa complementará hasta el 80% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

2ª Baja: Los 10 primeros días de la segunda baja del año la empresa complementará hasta el 75% del

salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Entre los días 11 y 60 incluidos, la empresa complementará hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Del día 61 en adelante la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo.

3ª Baja: En la tercera baja del año, la empresa complementará hasta el 75% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador desde el primer día si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo.

Este criterio sólo se aplicará a las situaciones que se produzcan desde la fecha de publicación del Convenio.

En la cuarta baja y siguientes no habrá ningún complemento a cargo de las empresas, percibiendo el trabajador, únicamente, las prestaciones correspondientes.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que conlleven ingreso del trabajador en centro hospitalario y exclusivamente durante el período que dure la hospitalización, la Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Temporal hasta el 90% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir al trabajador en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

C) Riesgo por embarazo:

En los supuestos en que el INSS reconozca que una trabajadora se encuentra en situación de riesgo por embarazo, las empresas complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario bruto que le hubiera correspondido percibir a la trabajadora en ese mes si no estuviera de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en domingo.

Artículo 20. Kilometraje.

En los supuestos en que, como consecuencia de su trabajo, sea preciso el desplazamiento del trabajador a un centro de trabajo distinto al que éste ha sido contratado dentro de la misma localidad, se hará efectivo al trabajador el precio del transporte público necesario.

Si el desplazamiento entre dos centros de trabajo de la misma empresa se realiza a una localidad distinta a aquella en que radique el centro de trabajo donde el trabajador ha sido contratado, éste percibirá la cantidad que, para cada año de vigencia del Convenio se consigna a continuación:

-Año 2008: 0,20 euros/km.

-Año 2009: 0,20 euros/km.

-Año 2010: 0,21 euros/km.

-Año 2011: 0,21 euros/km.

En el caso de Pamplona y dada la concentración e interrelación de municipios existente en su comarca, se entenderá por «localidad» a los efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, a la propia comarca de Pamplona definida según los límites del transporte público.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

Con carácter general para el personal que precise llevar ropa de trabajo en el desempeño de sus funciones, se le facilitarán dos uniformes por año.

El uniforme de Socorrista estará compuesto por: Camiseta, pantaloneta, chancletas y gorra.

El uniforme de Monitor de natación estará compuesto por: Camiseta, bañador y chancletas.

La ropa de trabajo de uso ocasional se repondrá en función de su estado.

Para los Técnicos de actividad deportiva (monitores) considerando la variedad de uniformidad que puede existir atendiendo a la diversidad de actividades existentes, se podrá sustituir la entrega de uniformidad por un suplido de 60 euros brutos al año que se harán efectivos a razón de 0,17 euros brutos por día de alta en la empresa con independencia de la jornada diaria de trabajo efectivo.

Este importe se mantendrá invariable durante toda la vigencia del convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada, descansos, permisos, excedencias y vacaciones

Artículo 22. Jornada.

Con carácter general y de conformidad con lo establecido en el artículo 34RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una jornada anual a tiempo completo de 1.704 horas al año de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Atendiendo a las condiciones, fundamentalmente el importante esfuerzo físico, que requieren las actividades desarrolladas por los Técnicos de Actividad deportiva (monitores), se establece una Jornada anual a tiempo completo específica para este colectivo de 1.613 horas al año de trabajo efectivo para toda la vigencia del Convenio.

Técnico de sala: 1.637 horas durante toda la vigencia del convenio.

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

En jornadas diarias continuadas de más de 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los turnos para realizar estos descansos serán acordados entre el responsable de la Empresa y los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio.

No obstante cada trabajador podrá disfrutar de 1 día de libre disposición cada uno de los años de vigencia del convenio a partir del año 2009, de carácter no recuperable.

El disfrute de este día de libre disposición deberá ser comunicado a la empresa por escrito con una antelación mínima de tres días laborables.

El criterio para el disfrute, será el mismo que el punto número 3 del artículo 24 del convenio.

En caso de concurrencia la preferencia se determinará por orden de presentación y en caso de coincidencia, por antigüedad en el puesto.

Artículo 23. Descanso semanal.

Se establece que el disfrute del descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se podrá acumular por períodos de hasta catorce días, procediendo en estos supuestos un descanso de tres días en cada período de catorce.

Artículo 24. Vacaciones.

Se establece un período anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

De los 30 días naturales, 15 serán señalados por la empresa y 15 por el trabajador.

Con excepción de los trabajadores específicamente contratados para la campaña escolar, el período de vacaciones a señalar por la empresa se señalará entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

La empresa podrá señalar vacaciones fuera de estos períodos, pero en tal caso los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, en compensación por esta circunstancia, de dos días adicionales en el caso de que todos los días de vacaciones fueran señalados fuera del período de referencia.

Si el número de días señalados fuera del período de referencia fuera inferior a ocho la compensación será de un día adicional de vacaciones.

Estas compensaciones adicionales sólo operarán en los supuestos de disfrute efectivo de vacaciones y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

En cuanto a los días de vacaciones cuyo señalamiento corresponda al trabajador, tales días, que deberán agruparse en una sola tanda de quince días naturales, deberán ser comunicados a la empresa por escrito no más tarde del día 31 de marzo del año natural. En caso de no señalarse para la indicada fecha todos o parte de los días cuya elección corresponda al trabajador, éstos pasarán automáticamente a ser señalados por la empresa, conforme a los criterios establecidos anteriormente. En caso de señalarse los quince días por la empresa fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de vacaciones en compensación por dicha circunstancia, excepto en el caso de los trabajadores contratados para la campaña escolar. Si el número de días señalados por la empresa fuera del período de referencia fuera inferior a ocho, la compensación será de un día adicional de vacaciones.

La compensación operará en los supuestos de disfrute efectivo de vacaciones, y no en los casos en que se proceda a la liquidación de las mismas.

La empresa deberá contestar a las solicitudes de vacaciones de los trabajadores no más tarde del último día del mes siguiente al vencimiento del plazo para presentar las solicitudes, es decir, del 30 de abril. En caso de no contestarse dentro de ese plazo, las vacaciones solicitadas por el trabajador se entenderán automáticamente concedidas.

En cuanto a la elección por los trabajadores de los días de vacaciones se establecen los siguientes criterios:

1. En los términos expuestos, todas las vacaciones cuyo disfrute corresponda a los trabajadores deberán señalarse en una sola tanda.
2. Quedan excluidos de la posibilidad de señalamiento de vacaciones, como días de máxima productividad, los días del 1 de agosto al 15 de septiembre.
3. Dentro de cada centro de trabajo no podrán coincidir en período vacacional más del 50% de los trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo existente en el centro. En caso de número impar, se redondeará a la cifra inferior (en caso de tres trabajadores, sólo podrá disfrutar de vacaciones 1).

En caso de concurrir un número de solicitudes superior a la que resulta de aplicar los criterios anteriores, se establecen los siguientes criterios de preferencia:

- a) Con carácter principal tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan presentado su solicitud con anterioridad en día y, en caso de coincidencia de días, en hora de presentación.
 - b) En caso de concurrencia tanto en día como en hora, tendrá preferencia el trabajador que tenga mayor antigüedad en la empresa.
 - c) En caso de existir también concurrencia en antigüedad, por sorteo que será realizado por la empresa en presencia de los trabajadores afectados.
4. En caso de cierre del centro de trabajo, las vacaciones se disfrutarán, en todo caso y por todos los trabajadores de la empresa en el período de cierre.

Si el período de cierre fuera inferior a los 30 días naturales de vacaciones, se consumirán primero a efectos de lo establecido en el párrafo anterior los días cuyo señalamiento corresponda a la empresa, y sólo agotados éstos, los correspondientes al trabajador.

La retribución de vacaciones estará formada por el salario base y los complementos salariales fijos del trabajador, excluyéndose expresamente, habida cuenta que únicamente se perciben por hora efectivamente trabajada en horario nocturno, en festivo o en domingo, el plus de nocturnidad, el plus festivo y el plus domingo.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias se compensarán a razón de una hora y media por cada hora extraordinaria realizada, tanto si se compensan con tiempo de descanso como si se retribuyen.

Si las horas extraordinarias se realizaran en alguno de los 14 festivos oficiales fijados anualmente, éstas se compensarán a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada en alguno de estos días.

El período de compensación se establece en 4 meses desde su realización.

Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario.

Artículo 26. Licencias retribuidas.

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

A) Por matrimonio del trabajador: se establece la siguiente duración para cada año de vigencia del Convenio:

-Año 2008: 14 días naturales.

-Año 2009: 16 días naturales.

-Año 2010: 17 días naturales.

-Año 2011: 18 días naturales.

B) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales.

C) Por fallecimiento de:

-Cónyuge e hijos: 5 días naturales.

-Padres, padres políticos y hermanos: 2 días naturales.

-Hermanos políticos y abuelos: 1 día natural.

D) Por enfermedad grave u hospitalización de:

-Padres, padres políticos, cónyuge e hijos: 2 días naturales.

-Hermanos, hermanos políticos y abuelos: 1 día natural.

A los efectos del disfrute de estas licencias, se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

El disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure la hospitalización. En ningún caso por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si fuera necesario efectuar un desplazamiento entre dos localidades distantes entre sí 200 km o más, los permisos contemplados en los apartados C) y D) precedentes, podrán incrementarse:

En 1 día si la distancia entre localidades es entre 200 y 400 km.

En 2 días si la distancia entre localidades es superior a 400 km.

E) Por traslado de domicilio habitual (no coincidente con el de matrimonio): 1 día.

F) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico o profesional, reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Gobierno de Navarra, no siendo objeto de permiso retribuido el tiempo necesario para el desplazamiento, salvo que dicho desplazamiento tenga lugar dentro de los límites de la Comunidad Foral de Navarra, en cuyo caso el tiempo necesario para el desplazamiento tendrá la consideración de permiso retribuido.

I) A partir del año 2009, los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida con limitación horaria, para asistir a consulta médica o para acompañar a consulta médica a su cónyuge y a parientes de primer grado por línea directa por consanguinidad.

La duración horaria máxima, para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente:

-Año 2009: hasta 4 horas anuales en total.

-Año 2010: hasta 5 horas anuales en total.

-Año 2011: hasta 6 horas anuales en total.

En los supuestos contemplados en los apartados A), B), C) y E) a F), los días de permiso comenzarán a contar a partir del hecho causante.

Las licencias contempladas en los apartados C) y D) de este artículo referidas al cónyuge, se harán extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el/la trabajador/a con al menos un año de antelación al hecho causante y acrediten estas circunstancias con una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Artículo 27.Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período mínimo de 4 meses y máximo de 2 años con reserva de puesto de trabajo y sin derecho a cómputo a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente no podrá utilizar esta excedencia para trabajar en empresas del sector o similares como gimnasios o clubes deportivos.

El derecho al disfrute de esta excedencia sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Además, y por una sola vez durante toda la vigencia del Convenio, los trabajadores podrán disfrutar de una sola excedencia voluntaria de una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro años, con reserva de puesto de trabajo durante dos años.

Artículo 28.Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un medio y un tercio de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

Artículo 29.Permiso de lactancia.

Las trabajadoras que tengan derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar por disfrutarlo en los términos establecidos en el mismo o bien sustituirlo por un permiso retribuido, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

La duración del permiso retribuido será, para cada año de vigencia del Convenio, la que se consigna a continuación:

-Año 2008: 14 días naturales.

-Año 2009: 15 días naturales.

-Año 2010: 15 días naturales.

-Año 2011: 15 días naturales.

Esta opción deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días antes de la finalización del permiso por maternidad.

CAPÍTULO V

Contrataciones y ceses

Artículo 30. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será, durante el primer año un 90% y durante el segundo un 100% de la retribución establecida en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 31. Contratos fijos discontinuos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores que hayan sido contratados para realizar trabajos que no se repitan en fechas ciertas, en el momento del llamamiento para la tercera temporada en que hayan prestado servicios de forma temporal.

Artículo 32. Contratos eventuales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 b) RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el citado artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses desde que se produzca la causa concreta que justifica el contrato.

Artículo 33. Ceses y preavisos.

Los trabajadores comunicarán a la Empresa su decisión de causar baja voluntaria en la misma por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

La falta de preaviso facultará a la empresa a deducir de la liquidación final el número de días de falta de preaviso.

Igualmente la Empresa deberá comunicar al trabajador la finalización de su contrato por escrito y con una antelación mínima de 15 días, excepto en los supuestos en que tuviera concertado con el trabajador un contrato de interinidad en el que no se pueda prever la fecha de finalización de la causa de la sustitución y en los supuestos de despido disciplinario.

Artículo 34. Subrogación del personal.

34.1. El cambio de titularidad de la contrata de gestión de un servicio o instalación deportivos no extinguirá por sí misma en todos los supuestos la relación laboral.

Se establece que el contratista entrante quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, exclusivamente con relación a los trabajadores de la empresa cesante integrados en los grupos profesionales 4, 5 y 6 del sistema de clasificación profesional establecido en el artículo 11 del presente Convenio, por ser los trabajadores que tienen una más directa vinculación con la instalación cuya gestión se contrata, y que tengan una antigüedad mínima en el centro de trabajo de cuatro meses, con independencia de la modalidad contractual suscrita.

34.2. Los trabajadores que cumplan los requisitos fijados en el párrafo anterior y que, en el momento de cambio de titularidad de la contrata de gestión deportiva, se encontraran en situación de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquier otra situación que produzca reserva del puesto de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular. Se entiende que computan a los efectos de la antigüedad mínima exigida en el párrafo anterior, los períodos de Incapacidad Temporal, Excedencia con reserva de puesto de trabajo, Vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca reserva del puesto de trabajo.

El personal que, con contrato de interinidad, sustituya a estos trabajadores, pasará a ser subrogado por la nueva titular en concepto de interino, hasta tanto se produzca la finalización de la causa de la sustitución.

34.3. En los supuestos en que un trabajador preste servicios para un mismo empleador en distintos centros de trabajo por existir distintas contratas, si se produjera el cambio de titularidad de una de las contratas de gestión deportiva, operará la subrogación regulada en este artículo exclusivamente por la jornada de trabajo objeto de la contrata que cambia de titularidad. De igual forma se actuará en los supuestos en que se haya pactado expresamente la polivalencia.

34.4. En los supuestos de cambio de titularidad de la contrata, la empresa saliente deberá acreditar, con una antelación mínima de una semana a la fecha de efectos del cambio de titularidad, a la empresa entrante los siguientes aspectos:

a) Relación del personal de dicho centro de trabajo con indicación de antigüedad en el centro de trabajo, jornada de trabajo, horario de prestación de servicios, copia del contrato de trabajo y en su caso novaciones contractuales, vacaciones disfrutadas y/o pendientes de disfrutar y última nómina de que se disponga, incluyendo al personal con el contrato suspendido por alguna de las causas indicadas en el apartado 2 de este artículo.

b) Certificación de que los trabajadores afectados por la subrogación se encuentran al corriente en la percepción de sus salarios en la fecha del cambio de titularidad de la contrata.

c) Certificación expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social que acredite que la empresa saliente se encuentra al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y comprensivo de las cotizaciones vencidas en la fecha de la certificación.

d) Acreditación suficiente de la fecha en que la empresa saliente tuvo conocimiento de la extinción, renuncia o no renovación de su contrato de prestación de servicios.

En los supuestos en que la empresa saliente no hubiese acreditado todos los extremos anteriores, la entrante deberá requerir fehacientemente a la primera con indicación expresa de los aspectos no acreditados, para que en término de dos días subsane la omisión.

En los supuestos en que como consecuencia del incumplimiento de las acreditaciones citadas, se produjeran perjuicios económicos para la empresa entrante, responderá civilmente del importe de los mismos la empresa saliente.

La empresa saliente liquidará al trabajador las pagas extraordinarias y otros conceptos salariales de vencimiento superior al mensual devengados y no cobrados en la fecha de finalización de su contrata, a excepción de las vacaciones.

Las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como su coste en Seguridad Social en el supuesto en que se liquiden, serán objeto de compensación entre la empresa entrante y la saliente.

CAPÍTULO VI

Varios

Artículo 35. Abono de nómina.

El abono de la nómina mensual se realizará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de devengo.

Artículo 36. Formación.

Todas las empresas se comprometen a elaborar anualmente un plan de formación.

Artículo 37. Salud laboral.

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión en la que se propongan y definan las posibles actuaciones a desarrollar en materia de salud laboral.

Artículo 38. Acumulación de horas sindicales.

El crédito horario mensual del que disponen los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal de una empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores siempre que exista acuerdo favorable al respecto entre los representantes de un mismo colegio electoral.

Cuando tal pacto se produzca se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa.

Artículo 39. Cláusula de descuelgue.

Ninguna Empresa podrá dejar de aplicar el presente Convenio, si no existe acuerdo favorable de cuando menos el 75% de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 40. Infracciones y sanciones.

-Serán consideradas faltas leves, las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar con la suficiente antelación, los motivos que justifiquen la falta al trabajo.
- c) El abandono de los servicios sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios o riesgos que ocasione a la Empresa, a los usuarios o a sus propios compañeros de trabajo, no deba ser considerada falta grave o muy grave.
- d) Omisión en la obligación de fichar.
- e) Negligencia en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas.
- f) No comunicar a su debido tiempo los partes de baja o de confirmación de Incapacidad Temporal, así como los cambios de residencia y domicilio, y en general cuantos datos de estado civil y situación familiar puedan ser relevantes a efectos fiscales y de Seguridad Social.
- g) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como grave o muy grave.

-Serán consideradas faltas graves, las siguientes:

- a) Una falta de puntualidad, siempre que suponga un grave perjuicio para la empresa o los usuarios o

entrañe riesgo para éstos.

- b) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
- c) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.
- d) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicios, con perjuicio para la empresa o los usuarios.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días, siempre que haya mediado sanción por escrito.
- g) Fichar por otro/a trabajador/a.
- h) Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, siempre que por sus circunstancias o consecuencias no merezca ser calificada como muy grave.

-Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

- a) Dos o más faltas de puntualidad, siempre que supongan un grave perjuicio para la Empresa o los usuarios, o entrañen riesgo para éstos.
- b) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un período de doce meses.
- c) La falta injustificada al trabajo de tres días en un período de treinta días.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El abandono del trabajo o la negligencia en su desempeño cuando cause o pueda causar graves perjuicios a la Empresa o a los usuarios.
- f) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios, superiores o compañeros.
- g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo desarrollado.
- h) El hurto, robo o complicidad, tanto a la Empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la Empresa, o centro de trabajo donde se desarrolle la actividad.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier acto fraudulento tendente a conseguir o a prolongar dicha situación.
- k) La reiteración o reincidencia en faltas graves, aun cuando sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores, es enunciativa.

-Sanciones.

La Empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

Las faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas previamente a la representación del personal, cuyas consideraciones serán escuchadas por la Empresa con anterioridad a la imposición de la sanción, que en todo caso será facultad de ésta.

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

- a) Faltas Leves: Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas Graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Despido.

Artículo 41.Prescripción de las faltas.

Atendiendo a su grado, las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Faltas graves a los veinte días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días.

En todos los casos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42.Jubilación parcial y contrato de relevo.

A partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Navarra» los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial por su voluntad siempre que se jubilen al menos al 50% de su jornada en el momento de la solicitud.

Si pretenden jubilarse a un porcentaje inferior al 50%, será preciso acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En cualquiera de los supuestos contemplados, el trabajador que pretenda acceder a la situación de jubilación parcial deberá preavisarlo a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que desee jubilarse.

Artículo 43.Revisión legal.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 44.Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la empresa, representación sindical y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y la Empresa en las materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Disposición Transitoria única.

Se acuerda expresamente que el abono de los atrasos que pudieran corresponder a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio por el período de 1 de enero de 2008 hasta el mes de su publicación, se podrá realizar en el plazo de 30 días contado desde la fecha de publicación de este Convenio Colectivo sectorial en el «Boletín Oficial de Navarra».

Disposición Final primera.

Se establece un plus denominado «Plus de Vinculación» a percibir en cada una de las doce mensualidades por los trabajadores que cumplan unos determinados requisitos de vinculación con la empresa en los términos siguientes:

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 2 años y un día, percibirán por este concepto un 2% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 3 años y un día, percibirán por este concepto un 4% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los trabajadores que tengan una vinculación con la empresa de 4 años y un día, percibirán por este concepto un 6% del importe del salario base mensual de las tablas del presente convenio correspondiente a su nivel, o en su caso la parte proporcional a la jornada contratada.

Los expresados porcentajes no son acumulativos.

Para percibir este plus en cada uno de los porcentajes fijados se deben haber completado íntegramente cada uno de los tramos de vinculación de, 2 años y 1 día, 3 años y 1 día y 4 años y 1 día.

En los supuestos de subrogación contemplados en el artículo 34 del presente Convenio, los trabajadores que queden adscritos al nuevo titular y perciban el Plus de Vinculación lo mantendrán en los términos en los que vinieran percibiendo dicho Plus a la fecha de efectividad de la subrogación.

Disposición Final segunda. Planes de igualdad

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

-Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007\586), las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de

Igualdad.

-Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

-Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
- k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

-Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en

aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

-Competencia de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto de los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

-Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
- e) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad celebrar un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales 2008

Categoría profesional	Salario base (12 pagas)	Paga julio-Navidad	Paga primavera	Total año	Salario hora bruto	Plus nocturnidad fórmula euros/hora
Grupo 1	1.521,29 euros	1.521,29 euros	626,47 euros	21.924,53 euros	12,87 euros	2,68 euros
Grupo 2	1.387,83 euros	1.387,83 euros	571,51 euros	20.001,13 euros	11,74 euros	2,44 euros
Grupo 3	General 1.174,32 euros	1.174,32 euros	483,58 euros	16.924,06 euros	9,93 euros	2,07 euros
Monitor	1.174,32 euros	1.174,32 euros	483,58 euros	16.924,06 euros	10,49 euros	2,18 euros
Grupo 4	General 1.174,32 euros	1.174,32 euros	483,58 euros	16.924,06 euros	9,93 euros	2,07 euros
Técnico Sala	1.174,32 euros	1.174,32 euros	483,58 euros	16.924,06 euros	10,34 euros	2,15 euros
Grupo 5	1.120,92 euros	1.120,92 euros	461,59 euros	16.154,47 euros	9,48 euros	1,97 euros
Grupo 6	1.067,56 euros	1.067,56 euros	439,62 euros	15.385,46 euros	9,03 euros	1,88 euros

Plus Festivo: 3,73 euros/h.

Plus Domingo: 2,07 euros/h.

Kilometraje: 0,20 euros/km.

Ropa de trabajo: 60 euros.

ANEXO II

Tablas salariales 2009

Categoría profesional	Salario base (12 pagas)	Paga julio-Navidad	Paga primavera	Total año	Salario hora bruto	Plus nocturnidad fórmula euros/hora	
Grupo 1	1.539,55 euros	1.539,55 euros	914,18 euros	22.467,88 euros	13,19 euros	2,71 euros	
Grupo 2	1.404,48 euros	1.404,48 euros	833,98 euros	20.496,70 euros	12,03 euros	2,47 euros	
Grupo 3	General	1.188,41 euros	1.188,41 euros	705,68 euros	17.343,42 euros	10,18 euros	2,09 euros
Monitor	1.188,41 euros	1.188,41 euros	705,68 euros	17.343,42 euros	10,75 euros	2,21 euros	
Grupo 4	General	1.188,41 euros	1.188,41 euros	705,68 euros	17.343,42 euros	10,18 euros	2,09 euros
Técnico Sala	1.188,41 euros	1.188,41 euros	705,68 euros	17.343,42 euros	10,59 euros	2,18 euros	
Grupo 5	1.134,37 euros	1.134,37 euros	673,59 euros	16.554,77 euros	9,72 euros	2,00 euros	
Grupo 6	1.080,37 euros	1.080,37 euros	641,52 euros	15.766,70 euros	9,25 euros	1,90 euros	

Plus Festivo: 3,77 euros/h.

Plus Domingo: 2,33 euros/h.

Kilometraje: 0,20 euros/km.

Ropa de trabajo: 60 euros.