

Segundo.—Ordenar la publicación de la presente resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 11 de agosto de 2005.—La Consejera de Medio Rural y Pesca.—14.123.

CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

RESOLUCION de 25 de julio de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se dispone ejecución de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 460/2001 interpuesto por Esmena, S.A.

Expediente número: E/4718/1998.

Visto el testimonio de la Sentencia dictada con fecha de 27 de abril de 2005 por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el procedimiento ordinario número 460/2001 interpuesto por la recurrente Esmena, S.A., contra el acuerdo de fecha 26 de abril de 2001 del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias en el expediente de solicitud de subvención para el fomento del empleo en el sector privado.

RESUELVO

Primero.—Ejecutar en sus propios términos el fallo de la sentencia de referencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los tribunales doña Laura Fernández Mijares Sánchez, en nombre y representación de Esmena, S.A., contra el acuerdo de fecha 26 de abril de 2001 del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias en el expediente de solicitud de subvención para el fomento del empleo en el sector privado 4718/1998, declarando la conformidad a derecho de la resolución impugnada. Sin hacer imposición de las costas devengadas en este procedimiento a ninguna de las partes litigantes.”

Segundo.—Ordenar la publicación de la presente resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 25 de julio de 2005.—El Consejero de Industria y Empleo.—14.026.

— • —

RESOLUCION de 1 de agosto de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se dispone la ejecución de la Sentencia dictada por la Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso contencioso-administrativo que se cita.

Recibido de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, el testimonio de la Sentencia de fecha 8 de junio de 2005, por el que se estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra el artículo 23 del Decreto 13/1999, de 11 de marzo, del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, por el que se regula el procedimiento para la instalación de Parques Eólicos en el Principado de Asturias, dictada por la Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el recurso contencioso-administrativo número 986/99, interpuesto por el Colegio Oficial de Ingenieros de Minas del Noroeste.

Visto el dictamen emitido por el Servicio Jurídico y considerando que la mencionada Sentencia ha adquirido firmeza, y que, en orden a su ejecución, han de observarse los trámites previstos en el artículo 26 del Decreto 20/1997, de 20 de marzo, por el que

se regula la Organización y Funcionamiento del Servicio Jurídico del Principado de Asturias, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ejecutar en sus propios términos el fallo de la Sentencia referida, cuyo pronunciamiento es el del siguiente tenor literal:

“En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, ha decidido: estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre del Colegio Oficial de Ingenieros de Minas del Noroeste, contra el Decreto 13/1999 del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, y en su virtud se declara la nulidad del artículo 23 del mencionado Decreto en cuanto que expresa como técnicos competentes en materia de instalaciones de producción de energía eléctrica a “Ingeniero Superior o Ingeniero Técnico Industrial”. Sin costas.”

Segundo.—Ordenar la publicación de la presente resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 1 de agosto de 2005.—El Consejero de Industria y Empleo.—13.838.

— • —

RESOLUCION de 3 de agosto de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Grupo Deportes, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de (Código: 3300325, expediente número: C-38/05) Grupo Deportes, con entrada en el registro de la Dirección General de Trabajo el día 2 de agosto de 2005, suscrito por la representación legal de las empresas y de los trabajadores el 28 de julio de 2005 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 3 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de 15 de febrero de 2005, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25 de febrero de 2005).—13.810.

Anexo

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo a veintiocho de julio de dos mil cinco, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Grupo de Deportes con asistencia de las siguientes representaciones:

Representación Empresarial: Por la Asociación de Empresas Culturales y Deportivas del Principado de Asturias:

- Don Juan Carlos Arias Fernández (Pte. Real Club Tenis de Oviedo).
- Don Antonio Del Busto Fano (Dtor. Gerente Club de Golf La Barganza).

- Don Basilio Teleña Glez-Palacios (Tesorero Real Club Astur de Regatas).
- Don Rafael Caicoya Gómez-Morán (Gerente Club de Golf Castiello).
- Don Tasio Del Reguero Jiménez (Directivo Real Grupo Cultura Covadonga).
- Don Francisco Lago Cuesta (Pte. Real Club de Tenis de Avilés).
- Don Gerardo Martínez Quesada (Dtor. General Centro Asturiano de Oviedo).

Asesores:

- Don Manuel Fernández Alvarez.
- Don Domingo Villamil Gómez de la Torre.

Representación Social:

Por U.G.T.:

- Don José Manuel Alvarez González.
- Doña María Victoria Fernández Martínez.
- Doña Teresa Alvarez Fonseca.
- Don Jorge Juan Fernández Fernández.
- Don Francisco Fernández Morán.
- Don Juan Manuel Rosete Blanco.

Por CC.OO.:

- Doña María Dolores Alvarez Sanmartino.
- Don Teófilo Linos Lara.
- Doña Luisa M^a Montes González.
- Don Javier Cabo Meana.
- Don Carlos Solanas Cardín.

Asesores:

- Don Carlos Pello García. (C.C.O.O.).

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes se acuerda:

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir en todo su ámbito y extensión el "Convenio Colectivo Grupo de Deportes del Principado de Asturias" para los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE DEPORTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1.—*AMBITO DE APLICACION*: El presente Convenio Colectivo obliga a todas las Empresas del Principado de Asturias que estén en el ámbito de aplicación de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Espectáculos, Agrupación de Deportes y que comprende los siguientes subgrupos:

Federación de Fútbol del Principado de Asturias, Piscinas, Frontones, Bolerías, Campos de Golf, Campos de Fútbol, Canódromos, Velódromos, Palacios de Deportes, Sociedades Polideportivas, Tenis, Tiro Pichón, Sociedades Hípicas, Empresas de Deporte de Aventura, Sociedades ó Agrupaciones de Caza Deportiva, Gimnasios y empresas cuyo objeto sea la realización de actividades afines, auxiliares o conexas en instalaciones deportivas.

El convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuera su categoría profesional, que durante su vigencia, presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas citadas, sin más excepción que las previstas en la Ley.

Artículo 2.—*VIGENCIA*: El convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre de 2008.

Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si por cualquiera de las partes no se denunciara por escrito ante la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Cuando no exista denuncia, las tablas salariales se incrementarán conforme al Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno para cada año. Si el 31 de diciembre de ese año el incremento del I.P.C. resultase superior al inicialmente previsto, se efectuará una revisión, con carácter retroactivo al 1 de enero de ese año, por la diferencia entre los dos porcentajes.

Artículo 3.—*ORGANIZACION DEL TRABAJO*: Es facultad exclusiva de la Empresa, quien responderá de la misma ante los órganos competentes.

Capítulo II Relaciones de trabajo

Artículo 4.—*JORNADA*: Será de 39 horas semanales para el personal de oficio y subalternos, tanto en jornada continuada como partida, y de 35 horas semanales para el personal administrativo y técnico. La distribución de las citadas horas será pactada en forma flexible entre las Empresas y los Trabajadores, respetándose en todo caso los derechos adquiridos.

La reducción de jornada del personal de oficio y subalterno se concreta con seis días de compensatorio de jornada anual durante el año 2005. Tres días serán de libre elección del trabajador siempre y cuando se garantice la cobertura del servicio, no consecutivos, y deberán solicitarse con al menos 72 horas de anticipación. Los otros tres días se regularán mediante calendario laboral. Estos seis días de compensatorio serán proporcionales al tiempo trabajado, y no podrán ser añadidos al periodo de vacaciones anual.

Para este mismo personal, en los años 2006, 2007 y 2008, la reducción de jornada se concreta en siete días de compensatorio de jornada anual, de los que cuatro de ellos serán de libre elección del trabajador en los términos ya reseñados en el apartado anterior y los otros tres igualmente mediante calendario laboral.

Durante el año 2005 todos los trabajadores tendrán derecho en un periodo de tres meses a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, y en los años 2006, 2007 y 2008, este descanso se disfrutará en un periodo de seis meses al año, sin que ello signifique ninguna reducción de la jornada semanal establecida en el presente convenio. Estos periodos serán de libre designación por las empresas. Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que sobre esta materia los trabajadores ya viniesen disfrutando.

Los trabajadores disfrutarán de catorce fiestas laborales al año, si el día festivo coincidiese con el descanso semanal se tendrá derecho a un día compensatorio.

En jornada continuada se establece un periodo de descanso no inferior a 20 minutos, en las condiciones que en la actualidad se están disfrutando.

Sin perjuicio de lo pactado se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente y se aplicará a partir de la entrada en vigor de la misma.

El horario de trabajo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana será considerado como trabajo nocturno y su incremento será del 25% sobre el salario que corresponda percibir al trabajador, a excepción de aquellos trabajadores contratados expresamente para dicho trabajo nocturno que percibirán el 5% sobre el salario que le corresponda percibir.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales, no obstante, podrá pactarse la realización de horas estructurales.

Las horas estructurales y las de fuerza mayor deberán figurar en nómina, dando cuenta mensualmente, por escrito, al Comité o Delegados de Personal para su tramitación ante la Autoridad Laboral.

El precio de la hora extra se mantendrá en el importe del 75% sobre el valor de la hora ordinaria que a cada uno le corresponda en el año en curso.

Las personas a quienes le corresponda desarrollar su jornada normal de trabajo de tarde durante los días 24 y 31 de diciembre, la terminarán a las 20 horas, con única excepción de aquellos Clubes que ofrezcan cena y/o baile para sus socios en dichos días.

El personal que trabaja en turno de mañana los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, comenzará su jornada a las 10 horas de la mañana, salvo en aquellos Clubes que ofrezcan cena y/o baile para sus socios en los días contemplados en el párrafo anterior, en cuyo caso comenzarán a las 12 horas.

El personal administrativo disfrutará de jornada de verano de 15 de junio a 15 de septiembre, con los horarios siguientes. El 50% de este personal la hará en jornada continuada de 8 horas a 15 horas y el 50% restante a jornada partida con el horario actual. Durante el mes de agosto el 100% de este personal hará jornada continuada de 8 horas a 15 horas.

El personal que tenga que desarrollar su trabajo en la noche del día 31 de diciembre, percibirá una compensación económica de 100,84 euros, siendo dicho plus complementario a lo estipulado en convenio.

Artículo 5.—*TURNICIDAD*: El trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos (de forma rotativa o alterna, con cambios de festivos y descansos, durante cualquier día natural del año y dentro de la jornada máxima señalada en el artículo cuatro), percibirá por día efectivo de trabajo en régimen de turnos la cantidad de 3,58 euros.

Cuando por razones organizativas o técnicas no pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo, y asimismo se dará un día compensatorio por cada festivo trabajado o descanso no disfrutado.

Artículo 6.—*ABSENTISMO LABORAL*: Ambas partes se comprometen, por equilibrio compensatorio, a no superar el absentismo del pasado año y a mantener, al menos, la actividad del mismo periodo.

Artículo 7.—*VACACIONES*: El personal fijo de plantilla disfrutará de un periodo de vacaciones de 31 días naturales. Siempre que estas se disfruten de forma ininterrumpida, o sean fraccionadas por necesidades de la empresa durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre al 30 de abril (ambos inclusive) serán incrementadas en tres días naturales más.

Fijado el calendario vacacional, si el trabajador se encontrase en el momento de comenzar su disfrute en situación de Incapacidad Temporal o en situación de suspensión de su contrato de trabajo por maternidad, no se iniciará su período vacacional hasta que sea dado de alta médica o finalice la suspensión del contrato por maternidad, pasando a disfrutar las vacaciones dentro del año natural, según necesidades del servicio, salvo en el supuesto de que el disfrute de sus vacaciones estuviera fijado para el último trimestre del año, en cuyo caso se considerará hábil a estos efectos el primer cuatrimestre del año siguiente.

El personal que durante sus vacaciones suspenda su contrato de trabajo por maternidad o incurra en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad grave que determine o no su hospitalización y con una duración superior a diez días o deba ser operado de urgencia y su periodo de hospitalización sea superior también a diez días, interrumpirá el cómputo de vacaciones, disfrutando lo no transcurrido de acuerdo con la Empresa, dentro del año natural y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

En caso de que la Empresa por necesidades del servicio debidamente justificadas, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, previo informe a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran generado tras presentación de los documentos justificativos de los mismos.

Las vacaciones comenzarán el día programado en el calendario vacacional, salvo que coincida en domingo, festivo, descanso programado y/o víspera de estos en cuyo caso comenzarán al día siguiente.

Aquellos trabajadores que en años anteriores hubiesen acordado en su empresa el disfrute de las vacaciones en quincenas, se les respetará dicho acuerdo. Asimismo la Empresa debe garantizar a sus trabajadores, siempre que así lo soliciten el disfrute de 15 días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre.

El calendario anual de vacaciones será negociado en los primeros meses del año y será de conocimiento público de los trabajadores.

Artículo 8.—*LICENCIAS*: Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, tanto afines como consanguíneos, y en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 3 días laborables. Si acaciera fuera de Asturias o a más de 100 km.: 5 días laborables. Si el permiso se solicitase antes de media jornada ésta se considerará completa y si es con posterioridad, se contará a partir del día siguiente. Se entenderá por "enfermedad grave" cuando el facultativo dictamine las 48 horas de ingreso en centro hospitalario.
- b) En caso de matrimonio: 20 días.
- c) Para efectuar exámenes: 1 día por cada día de exámenes.
- d) Por matrimonio de hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos, tanto afines como consanguíneos: 1 día. Si acaciera fuera de Asturias o a más de 100 Km.: 3 días laborables.
- e) Por fallecimiento de tío/a, tanto afines como consanguíneos: 1 día laborable.
- f) Por traslado de domicilio: 2 días laborables.
- g) Para realización de trámites de adopción o acogimiento: 2 días laborables, que se incrementará en 2 días laborables más en el caso de que los trámites se realicen fuera de Asturias o a más de 100 km., y en 5 días laborables más en el caso de realizar los trámites fuera de España.
- h) Todo trabajador que mantenga una unión de hecho, notificada por escrito a la Empresa podrá faltar o ausentarse del trabajo, avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que se establece en los apartados a), b), e), f) y g).
- i) Asuntos propios: 1 día laborable y 2 días a partir del año 2008. Estos días serán de libre elección por el trabajador, siempre y cuando se garantice la cobertura del servicio, debiendo solicitarse con 72 horas de antelación, pudiéndose acumular a cualquier de los seis días compensatorios por reducción de jornada, siempre y cuando no se sumen al descanso semanal.
- j) Los trabajadores jubilados a tiempo parcial y que a tal fin hayan formalizado el contrato de relevo en las condiciones establecidas en este convenio, disfrutarán si así lo desean, de un permiso retribuido equivalente al tiempo de jornada pactada.

Todo trabajador, avisando con una antelación mínima de 15 días, tendrá derecho a una licencia de 6 días naturales no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de negativa, la Empresa informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal.

Artículo 9.—*INGRESOS Y ASCENSOS*: Para la admisión de personal se dará preferencia en igualdad de condiciones, que apreciará la Empresa, a los huérfanos/as y viudos/as de trabajadores fallecidos estando en activo, debiendo los aspirantes someterse a las formalidades exigidas por las disposiciones vigentes.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes que se produzcan en las categorías superiores a las que en la actualidad desempeñan. Para la obtención de la plaza vacante se realizarán las pruebas necesarias para el puesto con participación de un Representante sindical.

Artículo 10.—*TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA*: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, reclasificará y consolidará la categoría, excepción hecha de estar cubriendo una Incapacidad Temporal, en cuyo caso se consolidará la categoría profesional cuando al trabajador sustituido se le haya reconocido una incapacidad permanente. Durante todo el periodo en que realice funciones de categoría superior percibirá el total de retribuciones y demás derechos derivados de esa categoría.

Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 11.—*MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO*: Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, la Dirección de la Empresa pretenda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de sus trabajadores, tanto individual como colectivamente, será necesario el acuerdo previo con los Representantes de los Trabajadores.

Si transcurrido un periodo de negociación de 15 días no fuese posible el acuerdo, ambas partes se someterán a lo previsto para estos casos en la legislación vigente.

Cuando se establezcan reglas de arbitraje, los desacuerdos se someterán obligatoriamente al arbitraje.

Tendrá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen de turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimiento.

Artículo 12.—*DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS*: Cuando una Empresa pretenda despedir a un trabajador por causas objetivas, ésta deberá conceder un plazo de preaviso de cuarenta y ocho días naturales, de los cuales los dieciocho primeros serán para negociar con el afectado y los Representantes de los Trabajadores, los treinta días restantes tendrán los mismos efectos que lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no se llegara a ningún tipo de acuerdo en este tiempo y el trabajador decide recurrir contra el despido, se le abonará su salario habitual hasta la resolución judicial definitiva.

Artículo 13.—*EXCEDENCIAS*: A todo trabajador fijo de plantilla, con tres años de antigüedad en la misma, previa petición escrita, se le reconoce el derecho a excedencia con reserva de plaza por un periodo superior a seis meses e inferior a cuatro años, debiendo solicitar el reintegro con treinta días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Para volver a ejercitar ese derecho deberán transcurrir al menos dos años desde la terminación de la anterior excedencia.

Los casos especiales que puedan plantearse serán tratados por las Empresas y los Representantes de los Trabajadores.

En todo caso se mantendrá lo pactado mientras que la Ley permita la contratación en régimen de interinidad.

Artículo 14.—*CONTRATO DE RELEVO*: A los trabajadores fijos de plantilla que tengan acreditado un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social de treinta años y que cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, la empresa les ofrecerá la posibilidad de acogerse a la misma en su porcentaje máximo (85%) en el supuesto en que los afectados acepten voluntariamente esta oferta; suscribiendo un contrato a tiempo parcial por el resto de la jornada (15%) y formalizándose simultáneamente el correspondiente contrato de relevo. Desde el momento en que el trabajador pase a la jubilación parcial y hasta la fecha en que acceda a la jubilación ordinaria, con el límite máximo de 65 años de edad, devengará con cargo a la empresa el salario correspondiente a la jornada fijada en el contrato parcial que será el 15% de la jornada establecida en la empresa, es decir, el 15% bruto calculado sobre los conceptos salariales ordinarios, cantidad que se actualizará en función del incremento salarial del convenio.

La realización del 15% de la jornada y su distribución, será de libre elección del trabajador.

Artículo 15.—*ROPA DE TRABAJO*: Las empresas están obligadas a suministrar al personal obrero, en el mes de marzo, si el trabajo lo requiere, las siguientes prendas: uniforme, 2 pares de guantes de goma, 2 buzos, 2 batas, traje de agua, chándal, 2 bañadores, 2 pantalones cortos, jerséis, 2 pares de playeros, y todo tipo de calzado necesario. La duración de los buzos, batas, chándal y bañadores será de un año y para los restantes el tiempo que los mismos exijan, teniendo en cuenta que el deterioro de éstas por negligencia del trabajador correrá a cargo de éste. En todo caso la ropa de trabajo tendrá un aspecto digno.

El trabajador que precise para el desarrollo de sus funciones la utilización de un instrumento deportivo, podrá optar por obtenerlo de la Empresa o sustituirlo por la percepción de 47,06 euros semestrales, previa justificación del gasto, aportando entonces dicho trabajador el material preciso.

Las Empresas facilitarán al personal una habitación-guardarropas.

Artículo 16.—**FORMACION:** De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de facilitar la formación, reciclaje y promoción profesional, la empresa facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, estén o no reconocidos oficialmente y que tengan relación con la actividad de la Empresa.

Asimismo, se creará una Comisión de Control para la Formación cuya composición será idéntica a la Comisión Paritaria y que deberá reunirse, al menos, dos veces al año.

El objeto será promover un plan de formación anual que permita a los trabajadores de las distintas empresas mejorar sus conocimientos. La citada Comisión deberá prestar especial atención a las convocatorias, tanto estatales como autonómicas, que procuren fondos para la realización de los citados cursos.

Por parte de las empresas y sus correspondientes comités se intentará que la información de los cursos ofertados llegue a la mayor parte de los trabajadores.

Artículo 17.—**PERSONAL FIJO DISCONTINUO:** Debido a las especiales características del trabajo de ese personal en lo relativo a ellos, se estará a lo que expresamente convengan dichos trabajadores o los Representantes de los Trabajadores, con las respectivas Empresas. Hasta en tanto no se llegue a los pactos aludidos, este personal continuará rigiéndose por los derechos reconocidos en los convenios anteriores (Referencia 2005).

Capítulo III Retribuciones

Artículo 18.—**RETRIBUCIONES:** Las retribuciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las que venían figurando en el Convenio anterior y tendrán el carácter de mínimas. Se devengarán por el trabajo ejecutado a rendimiento y jornada normal.

Para el año 2005 estas retribuciones son las establecidas para cada Nivel que figuran en el Anexo II (Tabla salarial para 2005), las cuales representan un incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno para este año (2%) más 0,4% de subida porcentual sobre las tablas salariales actualizadas del año 2004.

Si a 31 de diciembre de 2005 el I.P.C. real supera al I.P.C. anteriormente previsto, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de enero de 2005, por la diferencia entre los dos porcentajes.

Las retribuciones para el año 2006, serán las que figuran en la tabla salarial revisada del año 2005 incrementadas con el I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, más el 0,4% de subida porcentual.

Si a 31 de diciembre de 2006 el I.P.C. real supera al I.P.C. anteriormente previsto, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de enero de 2006, por la diferencia entre los dos porcentajes.

Las retribuciones para el año 2007 serán las que se hayan fijado en la tabla salarial revisada del año 2006 incrementadas con el I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, más el 0,4% de subida porcentual.

Si a 31 de diciembre de 2007 el I.P.C. real supera al I.P.C. anteriormente previsto, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de enero de 2007, por la diferencia entre los dos porcentajes.

Las retribuciones para el año 2008 serán las que se hayan fijado en la tabla salarial revisada del año 2007 incrementadas con el I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año, más el 0,4% de subida porcentual.

Si a 31 de diciembre de 2008 el I.P.C. real supera al I.P.C. anteriormente previsto, se efectuará una revisión con carácter retroactivo a 1 de enero de 2008, por la diferencia entre los dos porcentajes.

No obstante el carácter absorbible y compensable de las mejoras estipuladas en este Convenio, aquellas que voluntariamente vienen satisfaciendo las Empresas a sus trabajadores, serán respetadas. Asimismo serán respetadas otras condiciones más beneficiosas, de todo género y clase que el personal viniese disfrutando a la entrada en vigor del Convenio.

El "salario total" a devengar en pagas extraordinarias y en la nómina de vacaciones, lo integran los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus salarial de garantía personal, plus de asistencia y plus de turnos quien lo perciba.

Artículo 19.—**GRATIFICACIONES:** El personal de la plantilla, percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias a lo largo del año:

1. Una mensualidad del salario total percibido en el mes de julio.
2. Una mensualidad del salario total percibido en las fiestas de Navidad.
3. Una mensualidad del salario total percibido en el mes de marzo.

4. Una mensualidad del salario total percibido en la festividad de Nuestra Señora de Covadonga.

Dichas gratificaciones se abonarán en los 15 primeros días de los meses estipulados, a excepción de la gratificación correspondiente a la festividad de Nuestra Señora de Covadonga que se abonará en los 8 primeros días del mes de septiembre.

Artículo 20.—**COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD:** Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por éste concepto el 5% por cada trienio de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo del 60%.

Se conviene expresamente que, como garantía salarial personal, el trabajador que hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad al 29 de abril de 1980, pasó a percibir a partir del 1 de enero de 1991 el importe correspondiente a tres trienios, es decir el 15% del salario base. La acumulación sucesiva de nuevos trienios se efectuará tomando como base los tres trienios citados. Todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo del presente Convenio referido al Plus Salarial de Garantía Personal.

No obstante, y salvo para el percibo de este complemento salarial, a todos los demás efectos se computará la antigüedad real en la Empresa.

Lo pactado, en el presente artículo entró en vigor el 1 de enero de 1991, respetándose hasta entonces las actuales condiciones.

Los trabajadores que alcanzaron en ese año el tope de antigüedad del 130% a que se refería el artículo 16 del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1989, pasaron a ser considerados con una antigüedad del 60% y el resto de las cantidades que venían percibiendo por este concepto engrosaron el llamado Plus Salarial de Garantía Personal, no devengando posteriores incrementos de antigüedad.

El derecho al Complemento Personal de antigüedad se entiende devengado desde el día de la fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 21.—**PLUS DE GARANTIA PERSONAL:** El presente Plus, que no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, estará integrado por las cantidades que resulten por cada uno de los conceptos que se especifican:

- A. Diferencia entre el importe de tres trienios de antigüedad (15% del salario base) y la cantidad que percibiera a 31 de diciembre de 1990 por este concepto cada trabajador que hubiera ingresado en la Empresa antes del 29 de abril de 1980.
- B. Lo estipulado en la Disposición Final Segunda del Convenio Colectivo de 1989, a saber:
 1. La cantidad que, a nivel personal, percibiese el trabajador el 31 de diciembre de 1990 por el concepto denominado Plus Salarial de Seguridad Social.
 2. La cantidad que, a nivel personal, percibiese el trabajador el 31 de diciembre de 1990 por el concepto denominado Plus Salarial del I.R.T.P.

Lo pactado en el presente artículo entró en vigor el 1 de enero de 1991.

La cuantía total de este Plus Salarial de Garantía Personal, experimentará el mismo incremento que la Tabla Salarial.

Artículo 22.—**PLUS DE ASISTENCIA AL TRABAJO:** Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será el resultado de aplicar un porcentaje del 0,6 % sobre los mismos conceptos retributivos y sobre la misma base que se han tenido en cuenta para aplicar el incremento salarial del 2,4 % del presente convenio, sin que sea repercutible en el concepto de antigüedad. Para los años 2006, 2007 y 2008 dicho porcentaje será igualmente del 0,6% en los mismos términos y sobre las mismas bases que se establecen para el incremento anual.

Artículo 23.—**PLUS DE DOMINGO:** El personal que desarrolle su trabajo en domingo percibirá un plus por este concepto de 17 euros para el año 2005, 18 euros para el año 2006, 19 euros para el año 2007 y 20 euros para el 2008, por cada domingo trabajado.

Artículo 24.—**PLUS DE PENOSIDAD:** El personal que realice labores de limpieza que comprendan al menos la mitad de la jornada laboral, así como aquellas labores que puedan presentarse con carácter extraordinario, se le abonará un plus de 1 euro por día trabajado.

Artículo 25.—**PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD:** El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo que tengan la consideración de tóxicos y/o peligrosos conforme la legislación vigente y que comprendan al menos la mitad de la jornada laboral, así como aquellas labores que puedan presentarse con carácter extraordinario, se le abonará un plus de 1 euro por día trabajado.

Artículo 26.—**ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL:** Los trabajadores de baja por enfermedad o accidente no laboral, con procesos superiores a 12 días, percibirán a partir del decimotercero día de baja, con una duración que cesará al pasar el productor a la situación de Incapacidad Permanente, y a cargo a la empresa, la diferencia que exista entre la indemnización económica que perciba de la Seguridad Social y aquella que corresponde al 100% de su categoría, según salario total que le correspondiera percibir de encontrarse en activo. En caso de hospitali-

zación, la compensación será a partir del primer día de baja médica hasta su reincorporación al trabajo.

Artículo 27.—*ACCIDENTE DE TRABAJO*: En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá el 100% de su salario real mientras el trabajador no se incorpore a su puesto de trabajo o en el supuesto de pasar el Tribunal Médico se garantiza un periodo máximo de seis meses.

El productor de baja por accidente de trabajo percibirá, mientras dure la incapacidad temporal y con cargo a la Empresa, la diferencia que exista entre lo que perciba de la entidad aseguradora que cubra el riesgo y el salario correspondiente a su categoría, según salario total que le correspondiera percibir de encontrarse en activo.

Artículo 28.—*DESPLAZAMIENTOS*: El productor que por necesidad y orden de la Empresa tenga que desplazarse fuera de su residencia, percibirá con cargo a la Empresa, en compensación por gastos de desplazamiento, una dieta no inferior al doble de su salario en razón a la categoría, o el abono de los gastos, previa justificación, más el importe del billete abonado conforme determina la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Si el trabajador por indicación de la Empresa, tuviera que usar su propio vehículo, percibirá para cada Kilómetro real recorrido la cantidad aplicable en cada momento por la Legislación relativa al I.R.P.F., o la que en su caso la sustituya.

Capítulo IV Póliza de seguros

Artículo 29.—*POLIZA DE SEGUROS*: Las Empresas deberán suscribir con carácter obligatorio para sus trabajadores un Póliza de Seguro Colectivo que cubra las siguientes contingencias.

Muerte, incapacidad permanente total para profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. La cuantía de la póliza de seguros se amplía a 20.000 euros.

Se abonarán según baremo las lesiones y mutilaciones no invalidantes.

Las partes convienen en aclarar el alcance de la presente disposición, señalando que el pago de la totalidad de la prima anual del seguro corresponderá a la Empresa, y asimismo, se aclara que, dado el carácter civil de los contratos de seguros, y en evitación de los problemas de interpretación del presente pacto en relación con las Pólizas de Seguro que se suscriban o están suscritas, las mismas se entenderán establecidas para cubrir los hechos ocurridos durante la vigencia del Convenio Colectivo, que deriven de las contingencias previstas en este artículo, independientemente de cuando se produzca la declaración formal de las mismas.

Capítulo V Acción sindical

Artículo 30.—*ACCION SINDICAL, CUOTA SINDICAL*: Los trabajadores podrán solicitar a la empresa el descuento en nómina de la Cuota Sindical. Esta solicitud deberá hacerse por escrito en el que conste la central sindical y el número de cuenta de la misma donde la Empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Asimismo, se facilitará el ejercicio de actividades sindicales de los trabajadores para asuntos propios de las empresas, avisando con una antelación de cuarenta y ocho horas y posterior justificación, todo ello de conformidad con la legislación prevista en esta materia y con la que en el futuro se pueda legislar.

Los Delegados de Personal tienen derecho:

- A ser informados previamente de las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.
- A recibir en el plazo de 10 días copia básica de los contratos de trabajo, prolegas del contrato y demás documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito horario de 30 horas bimensuales.
- Se podrán acumular las horas sindicales de dos de los Representantes de los Trabajadores de la empresa, siempre que esta acumulación tenga como finalidad la participación en cursos de formación sindical.
- A la colocación de avisos y comunicaciones en los tablones que la empresa instalará obligatoriamente en el centro de trabajo.
- A convocar reuniones dentro del horario de trabajo previa comunicación a la empresa con una antelación de 48 horas, y con un máximo de 22 horas al año.

Artículo 31.—*COMISION PARITARIA*: Toda duda, cuestión, interpretación o divergencia, que con motivo del cumplimiento de lo pactado se suscite, se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria que estará integrada por seis miembros de la parte social y seis de la representación empresarial, de entre los que hayan negociado el convenio. Así mismo podrán llevar asesores, cualquiera de las partes si así lo desean.

Dicha Comisión estará integrada por:

Por la parte empresarial:

- Don Domingo Villaamil Gómez de la Torre.
- Don Manuel Fernández Alvarez.
- Representante del Centro Asturiano de Oviedo.
- Representante del Real Club de Golf La Barganiza.
- Representante del Real Club Tenis de Oviedo.
- Representante del Real Grupo Cultura Covadonga.

Por la parte social:

U.G.T.

- Don José Manuel Alvarez González.

- Doña M^a Teresa Alvarez Fonseca.

- Don Angel Cifuentes Rebollar.

C.C.O.O.

- Don Gerardo Heres González.

- Doña Dolores Alvarez Sanmartino.

- Don Carlos Solanas Cardín.

Los domicilios de la misma se fijan en Oviedo, calle Cervantes, 27-5^a planta y General Ordóñez, nº 1 – 4^a planta y en Gijón, Real Grupo Cultura Covadonga, Avenida Jesús Revuelta, s/n.

Si la Comisión Paritaria se reuniera a petición de la parte empresarial, estas horas no computarán como sindicales.

Capítulo VI Seguridad y salud laboral

Artículo 32.—*SALUD LABORAL*: En todo lo no estipulado en el presente convenio en materia de Prevención y salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

Se pacta la obligación de realizar anualmente, con cargo a la Empresa, una revisión médica de cada trabajador que voluntariamente lo solicite, a través de Mutua Patronal.

Artículo 33.—*EMBARAZO*: La situación de embarazo de la mujer trabajadora se regulará por lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Si por prescripción facultativa la trabajadora se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, el empresario deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Una vez terminado el periodo de baja maternal la empresa le facilitará a la trabajadora la elección de hacer durante los siguientes 6 meses, una jornada continua, si ésta lo desea.

Si por prescripción facultativa la trabajadora se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, la Empresa con la colaboración de la representación de los trabajadores, estudiará la posibilidad de facilitar un trabajo compatible con su categoría profesional y situación, si lo hubiere.

Disposiciones adicionales

Primera.—Para los años 2006, 2007 y 2008 todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio a excepción de lo regulado en los artículos 23, 28 y 29 respecto al plus de domingo, kilometraje y póliza de seguros, experimentarán el incremento pactado en el artículo 18 para retribuciones salariales.

Segunda.—*Legislación*: Todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio y sí en la Ordenanza Laboral del ramo, pasará a formar parte íntegra del mismo, aunque la Ordenanza fuese derogada, mientras no se negocie un convenio de ámbito nacional que lo sustituya.

Tercera.—*Cláusula de descuelgue*: Por las características del sector ninguna Empresa podrá hacer uso de la cláusula de descuelgue a no ser que sea aprobada por la Comisión Paritaria del Convenio, siendo nulo cualquier pacto entre Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Disposición final

Los efectos económicos de este Convenio serán de aplicación a cualquier trabajador que haya prestado servicios para las Empresas durante 2005, aunque en la actualidad tenga extinguido el contrato de trabajo.

El abono de los atrasos derivados del incremento salarial del Convenio se realizará y liquidará, como máximo, en los 30 días siguientes a la firma del Convenio, sin esperar a su publicación.

Anexo I

CATEGORIAS PROFESIONALES

Se establece a continuación la definición de las más comunes categorías de los trabajadores de este sector.

Nivel I TITULADO SUPERIOR
GERENTE

SECRETARIO GENERAL

Nivel II TITULADO MEDIO

JEFE ADMINISTRATIVO

ENTRENADOR TITULADO.—Es aquel personal que encontrándose en posesión del Título de Entrenador Nacional, realiza funciones de entrenamiento, dirección u organización de escuelas, formación técnica de deportistas para la competición de los equipos del Club que participen en competiciones oficiales de la Federación Deportiva correspondiente, imparte clases a distintos niveles, supervisa al entrenador auxiliar y monitores, e imparte la preparación física en el caso de no existir preparador físico.

COORDINADOR DEPORTIVO.—Es aquel que realiza funciones de elaboración de plan deportivo anual, y del presupuesto deportivo y su seguimiento, asesora a la Junta Directiva, explota los recursos deportivos, controla el personal deportivo, y cuida las relaciones con las federaciones y otras entidades deportivas.

Nivel III.

OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un superior, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO.

ENCARGADO DE MANTENIMIENTO.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un superior, y que con sus conocimientos teóricos prácticos de varios oficios, y bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección trabajos técnicos y burocráticos que requieren iniciativa. Las funciones que realiza son las propias de la denominación y contenido de su puesto de trabajo y en todo caso, vigilancia de la conservación, mantenimiento y, en su caso, explotación de las instalaciones del centro así como del buen uso y economía de los materiales, utensilios y demás enseres a su cargo, procediendo al recuento e inventario de los mismos. Ejerce funciones de iniciativa y responsabilidad, en su caso, el mando sobre el personal adscrito a su ámbito de competencia comunicando cada deficiencia que observe, cuidando de que el personal a su cargo realice su labor profesional, vigilando, en su caso, la higiene y uniformidad del mismo. Responsabilizándose de la debida ejecución de los trabajos que se le asigne. Es el responsable directo del programa de trabajo a realizar pudiendo ordenar su ejecución al personal de él dependiente.

Nivel IV.

OFICIAL 1º DE OFICIOS VARIOS (MANTENIMIENTO).—Es aquel personal que con conocimientos teóricos-prácticos de un oficio, lo practique y aplique con tal grado de perfección que no sólo le permita llevar a cabo trabajos propios del mismo, si no aquellos otros que suponen un conocimiento general.

ENTRENADOR AUXILIAR.—Es el personal que, encontrándose en posesión del título de Monitor Nacional, realiza funciones propias de un entrenador, bien a las órdenes de éste o bien con carácter autónomo en aquellos casos en que no existiera la figura de entrenador.

MONITOR ACTIVIDADES ESPECIALES.—Es el personal que encontrándose en posesión del título de Monitor, más los correspondientes cursos específicos que le capacitan para realizar funciones propias de un Monitor de Actividades y todos aquellos que requieran de una programación específica y cualificada por sus especiales características, tales como:

- Cursos a disminuidos físicos y psíquicos.
- Cursos que requieran una planificación y objetivos específicos, bien a las órdenes de un entrenador, médico o fisio-terapeuta.

Tendrá la consideración de actividades especiales cuando en la jornada laboral del trabajador estas Actividades Especiales represente un tercio o más del total de actividades ofertadas y programadas por la Empresa. El monitor que imparta uno ó más de estos cursillos y no tenga reconocida tal categoría tendrá derecho a percibir la diferencia económica que existe entre el nivel IV y V, respecto al horario específico de duración de dichos cursillos.

SOCORRISTA ACUATICO.—Es el especialista en posesión del correspondiente título que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores:

- a) De vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño.
- b) Asimismo es el responsable de las tareas de Salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación.
- c) Vigilancia y control de las Normas de Seguridad, higiénico-sanitarias y normas de funcionamiento interno de la Empresa en la instalación, procurando que se cumplan por los usuarios y comunicándolo a la Dirección en caso de incumplimiento.

La exigencia administrativa de pago anual de Licencia y el tiempo de desplazamientos para la renovación de la titulación, correrán a cargo de la Empresa.

TECNICO EN ACTIVIDADES FISICAS Y ANIMACION DEPORTIVA (TAFAD).

Nivel V.

MONITORES.—Es aquel personal que encontrándose en posesión del título de Monitor de la Federación Deportiva correspondiente, capacitado para la docencia de iniciación y perfeccionamiento a distintos niveles, imparte clases y cursillos dentro de las escuelas del Club.

OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO.—Es aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y bajo los órdenes de un superior, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

TAQUILLEROS.—Es aquel personal cuyas funciones son el control y ventas de Tasas, Billetes y Entradas.

CONSERJE.—Es aquel personal encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general y de la exigencia del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto al comportamiento y usos de las mismas.

Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones, el encendido y apagado de luces y caldera de calefacción, atenderá al teléfono y controlará su uso. Cuidará y mantendrá al día el tablón de anuncios de las instalaciones.

Nivel VI.

OFICIAL 2º DE OFICIOS VARIOS (MANTENIMIENTO).—Es aquel personal que con conocimientos teóricos-prácticos de un oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida al Oficial de 1ª, ejecuta los cometidos de los distintos oficios.

Nivel VII.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.—Es aquel empleado con conocimientos básicos de su profesión que a las órdenes de un superior colabora con éste, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento de la unidad.

AYUDANTE CONSERJE.—Es aquel personal que a las órdenes del Conserje, colabora con él en las funciones propias del mismo.

ORDENANZA.—Es aquel personal subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar o fotocopiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre unos y otros departamentos, recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales que le sean asignados.

GUARDA NOCTURNO.

ACOMODADOR.

CALEFACTOR.

PREPARADOR DE CABALLOS.

ENCARGADO DEL CUARTO DE PALOS.—Es aquel personal que en el campo de golf está al cuidado del cuarto de palos y sus dependencias, así como encargado del material que estas albergan.

En aquellos casos en que excepcionalmente realice funciones de cobro, percibirá sus retribuciones conforme a las categorías del Nivel V.

ENCARGADO DE VESTUARIOS O PERSONAL DE GUARDARROPA.—Es aquel personal responsable de recoger la ropa de usuarios, para ello entregará la percha y contraseña correspondiente. Será su responsabilidad el buen uso y funcionamiento de los vestuarios.

PERSONAL DE LIMPIEZA.—Es aquel personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas, locales e instalaciones de los Clubes Deportivos.

PORTERO.—Es aquel personal que comprueba y cumple las normas establecidas por la dirección del Club para el acceso de los socios y terceras personas a las instalaciones.

GUARDA.

GUARDA DE CAMPO O GUARDA DE CAZA DEPORTIVA.

NIVEL VIII

PERSONAL DE 16 Y 17 AÑOS.

Anexo II
Tabla salarial

NIVELES		Retribución mensual Año 2005	Retribución anual Año 2005
I. TITULADO SUPERIOR, GERENTE Y SECRETARIO GENERAL	NIVEL A	2.435,60	38.969,67
	NIVEL B	2.034,97	32.559,52
	NIVEL C	1.680,65	26.890,40
II. TITULADO MEDIO, JEFE ADMINISTRATIVO, ENTRENADOR TITULADO Y COORDINADOR DEPORTIVO		1.340,48	21.447,68
III. OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO, JEFE DE PERSONAL SUBALTERNO Y ENCARGADO DE MANTENIMIENTO		1.119,38	17.910,08
IV. OFICIAL 1º OFICIOS VARIOS, ENTRENADOR AUXILIAR, MONITOR DE ACTIVIDADES ESPECIALES, SOCORRISTA ACUATICO Y TECNICO EN ACTIVIDADES FISICAS Y ANIMACION DEPORTIVAS (TAFAD)		1.026,28	16.420,48
V. MONITORES, OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO, TAQUILLEROS Y CONSERJES		943,32	15.093,12
VI. OFICIAL 2º OFICIOS VARIOS		907,75	14.524,00
VII. AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AYUDANTE CONSERJE, ORDENANZA, GUARDA NOCTURNO, ACOMODADOR, CALEFACTOR, PREPARADOR DE CABALLOS, VIGILANTES ENCARGADO DEL CUARTO DE PALOS, ENCARGADO DE VESTUARIOS O PERSONAL DE GUARDARROPA, PERSONAL DE LIMPIEZA, PORTERO, GUARDA, GUARDA DE CAMPO O GUARDA DE CAZA DEPORTIVA.		886,45	14.183,20
VIII. PERSONAL DE 16 Y 17 AÑOS		S.M.I.	S.M.I.

— • —

RESOLUCION de 4 de agosto de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Centro de Transfusiones del Principado de Asturias, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de (Código: 3303392, expediente número: C-40/05) Centro Comunitario de Transfusiones del Principado de Asturias, presentado en esta Dirección General el 3 de agosto de 2005, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 7 de junio de 2005 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 4 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de 15 de febrero de 2005, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25 de febrero de 2005).—14.004.

Anexo

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a siete de junio de dos mil cinco, se reúne la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias, con asistencia de la siguiente representación:

• Por la Empresa:

Doña María M. García Hernández

Doña Juana Borrero Pérez

• Por el Comité de Empresa:

Doña Mª Jesús Fanjul Canteli

Doña Silvia Iglesias Menéndez

Don David Martínez Vega

Don Pablo Mata Fernández

Doña Mercedes Peña Concepción

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por voluntad unánime de las partes, se suscribe en todo el ámbito y extensión el texto del siguiente Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO.

CENTRO COMUNITARIO DE SANGRE Y TEJIDOS DE ASTURIAS

Capítulo I Ambito de aplicación

Artículo 1.—Ambito de Aplicación.

El presente convenio regula y establece, las normas por las que se rigen las relaciones laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro Comunitario de Sangre y Tejidos de Asturias, y en los centros de él dependientes

Artículo 2.—Ambito Personal.

Por personal laboral a efectos del presente Convenio se entiende a los trabajadores fijos de plantilla, temporales, fijos periódicos y discontinuos o cualquier otra forma contractual admitida por la legislación laboral vigente.

Artículo 3.—Ambito Temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio tendrá una vigencia de un año contado a partir del 1 de enero de 2005 y concluirá por tanto, el 31 de diciembre de 2005, entendiéndose prorrogado de año en año salvo denuncia por alguna de las partes.

Será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como de su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio treinta días antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte o por acuerdo de ambas partes.

Artículo 4.—Absorción y compensación.

Las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores de la plantilla a la firma de este Convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores o por aplicación a éstos de Convenio Colectivo superior al presente, serán compensadas y absorbidas hasta donde alcancen, sin otro límite que el respeto al derecho mínimo necesario.

Capítulo II Comisión Paritaria

Artículo 5.— Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo y estará compuesta por:

- Por la Empresa: Tres representantes.

- Por los Representantes de los Trabajadores: Tres representantes.

La Empresa y el Comité podrán nombrar suplentes que sustituyan a los titulares.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio en su aplicación práctica.

b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre con carácter general, o cuando sea necesario.