III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sea fines lúdicos, ya sea con fines didácticos o con ambos a la vez, así como la vigilancia acuática. Estas actividades o servicios podrán prestarse:

1. En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, etc. de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.
2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

Quedan igualmente incluidas dentro del ámbito funcional de éste convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

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

La Comisión Negociadora del presente Convenio, por las especificidades que revisten las empresas que desarrollan actividades deportivas de golf , náuticas y puertos deportivos y marinas considera que resulta necesario proceder a su regulación dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

Este convenio es de aplicación a todo el territorio del Estado Español y, también se aplicará, de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España y al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

3.1 La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia, desde 1 de

enero de **2014** con las excepciones establecidas en este convenio, hasta el día 31 de diciembre de 2**015,** con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente.

La denuncia del presente convenio podrá ser formulada, dentro del plazo antes señalado, por cualquiera de las partes que lo han firmado mediante escrito dirigido a todas las demás partes negociadoras que lo suscribieron y al Organismo Administrativo competente.

Para el supuesto de que se formule la denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio, con la excepción del art. 36

3.2 Prórrogas. Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Artículo 4. ***Ámbito Personal.***

Este Convenio afectará a todos los trabajadores y empresas, tanto si estas son personas físicas como jurídicas, incluidas dentro del ámbito funcional y territorial.

Quedan comprendidos, igualmente, en este Convenio los trabajadores que presten funciones características de las actividades reguladas por el ámbito funcional de este convenio en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc,

Queda excluido expresamente de este Convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral. Queda excluido el personal de jardinería de campos de golf a nivel retributivo y de categorías al que le será de aplicación como referencia las del convenio de jardinería. Dichas tablas se adjuntarán a este convenio como anexo 2 y en las sucesivas actualizaciones del mismo como referencia.

Artículo 5. ***Concurrencia de Convenios.***

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

a) Principio de supletoriedad.

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

b) Principio de condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, deberán ser respetadas siempre y cuando superen o igualen a las dispuestas en éste convenio.

Artículo 6. ***Compensación y Absorción.***

Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este Convenio tienen el carácter de mínimos, sin que ello signifique que no sea de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su

entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusiera la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidos por el presente Convenio.

Al objeto de evitar situaciones que representen una merma económica para alguno de los trabajadores a los cuales se les aplique este convenio se garantiza, a aquellos que cobren un salario superior al establecido en las tablas salariales del presente convenio un incremento igual al importe que resulte de aplicar el IPC real del año inmediatamente anterior al salario base establecido para su categoría en este convenio, excluyendo dicho incremento de cualquier otro concepto económico que percibiera en su nómina por cualquier motivo.

Artículo 7. *Garantías Personales.*

Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personan » las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros Convenios Colectivos o normas laborales.

Artículo 8. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del ASEC cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los pactos del Convenio y no hubieran alcanzado un acuerdo sobre el nuevo contenido.

Artículo 9. *Comisión Mixta Paritaria.*

Constitución.–Las partes entienden oportuno crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Procedimiento.–La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 8 miembros, 4 elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y 4 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente Convenio.

Funciones.

Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.

Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.

Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.

Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.

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

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

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

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

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente o cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros.

Las convocatorias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por su Secretario mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el Orden del Día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

Domicilio.–de la Comisión Mixta Paritaria se establece en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes:

Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas. Calle Diego de León 58, 1º izda. Madrid 28006

FeS-UGT. Avenida de América, nº25-7.ª planta, 28002. Madrid.

FSC-CC.OO. Calle Fernández de la Hoz nº 21, 1ª planta, 28010. Madrid.

Las preguntas o consultas dirigidas a la Comisión Paritaria requerirán previamente a ser resueltas que sea ingresado por quien formula las mismas, el importe de 150€ en la cuenta corriente que se indicará al efecto, excepto aquellas consultas que sean remitidas por organismos asociados o afiliados a las organizaciones firmantes del presente convenio.

Artículo 10. *Cláusula de inaplicación.*

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el Art. 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo se comunicará a la Comisión Paritaria del presente convenio el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.
Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional
Si se alcanza acuerdo, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.
En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.
Si en el seno de la Comisión Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el V ASAC.

CAPÍTULO II
Organización del Trabajo

Artículo 11. *Facultades de la Dirección.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. *Movilidad Geográfica.*

En los supuestos de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exija un cambio de residencia se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos que se produzcan desplazamientos de trabajadores con carácter temporal se estará dispuesto en el apartado 4 del citado artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en

cuenta y con la salvedad de lo que se dispone a continuación en el siguiente artículo.

Artículo 13. ***Variabilidad en el Lugar de la Prestación de los Servicios.***

Los trabajadores afectados por alguna de las 3 situaciones que seguidamente se detallan tienen derecho, mientras dure esta situación, a un complemento económico denominado «por traslado», que será abonado mensualmente, dentro de la nómina que reciba el trabajador, igual al 10% de la cantidad que perciba en concepto del salario base, siempre y cuando el tiempo de desplazamiento al nuevo centro de trabajo, no supere una hora en transporte público colectivo. Para el supuesto de que está situación dure menos de un mes el porcentaje antes señalado será prorrateado en función de los días de trabajo efectivo que el trabajador haya realizado en el centro de destino

En el supuesto de que como consecuencia de la variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios se superase una hora de desplazamiento, debiendo ser ésta constatada por la empresa, el exceso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo en cómputo mínimo de una hora y el coste íntegro del transporte público colectivo correrá a cargo de la empresa.

Los trabajadores mantendrán, como mínimo, las mismas condiciones económicas que tuvieran en el centro donde prestaran sus servicios en origen. En caso de que las condiciones económicas sean superiores en el nuevo centro de trabajo se aplicará la condición más beneficiosa.

1. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios.

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios cercanos dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios.

Para los supuestos previstos en este artículo las empresas deberán cubrir sus necesidades, en primer lugar, mediante traslados voluntarios de empleados del mismo grupo profesional o que desarrollen la misma actividad en uno u otro centro. De no ser posible lo anterior, o en el caso de que los trabajadores que se presten voluntariamente al traslado no sean los adecuados para cubrir los puestos de trabajo del centro de donde deben ir a prestar sus servicios, la empresa comunicará, con una semana de antelación como mínimo, a los trabajadores que decida que deben trasladarse, el centro al que deben acudir.

2. Prestación en diferentes centros de la misma empresa.

En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad o municipios cercanos, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro.

3. Prestación en diferentes centros de la misma empresa en el mismo día de trabajo.

En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad y en una misma jornada de trabajo. Cuando se presten servicios en diferentes municipios en la misma jornada, el trabajador percibirá un complemento económico en concepto de movilidad del 15% de la cantidad que se perciba en concepto de salario base.

CAPÍTULO III
Contratación

Artículo 14. ***Forma de Contrato.***

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

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

Artículo 15. ***Condiciones Generales de Ingreso.***

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

Artículo 16. ***Pruebas de Aptitud.***

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

Artículo 17. ***Período de Prueba y Preaviso de Cese Voluntario.***

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

Grupos 1 y 2: 3 meses.
Grupos 3, 4 Y 5: 2 meses.

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

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

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

Grupos 1 y 2: 2 meses.
Grupos 3,4 Y 5: 15 días.

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

Artículo 18. ***Características Generales de los Contratos y del Personal.***

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

otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo, de tal modo que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

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

El personal de las empresas vinculadas por este Convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

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

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

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

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

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa o distinta/s como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación a las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

Artículo. 19 *Contrato por Obra o Servicio Determinado.*

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

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

Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa etc. se desarrollen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera del mismo.

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

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

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 11 días en 2014 y 12 días en 2015 días de salario por cada año de servicio o según legislación vigente.

Artículo 20. ***Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.***

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

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 11 días en 2014 y 12 días en 2015 días de salario por cada año de servicio o según legislación vigente.

Artículo 21. ***Contrato de Interinidad.***

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

Artículo 22. ***Contratos Fijos Discontinuos.***

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

El trabajador fijo discontinuo será llamado, mediante comunicación fehaciente, entendiendo como tal telegrama con acuse de recibo o burofax, por orden de antigüedad en la empresa, dentro de la misma categoría y especialidad si la hubiera. El plazo mínimo de comunicación de reincorporación a puesto de trabajo será de 15 días. Dicho plazo sólo podrá ser incumplido en el caso de que la firma del contrato de la concesión del servicio, en el caso de existir, se realice en fechas más cercanas al inicio de la actividad que los 15 días marcados para realizar este trámite. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo. No se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la

empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

La Comisión Mixta Paritaria articulará un reglamento a fin de establecer el orden de llamadas de los trabajadores que estén bajo esta modalidad contractual.

Artículo 23. *Contrato a Tiempo Parcial.*

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el art. 26 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

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

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

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

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

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

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

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 50% de la jornada semanal.

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

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

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

d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito mínimo de tres días.

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

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

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

Artículo 24. *Contratos Formativos.*

I. Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente. Como especialidades de este convenio se acuerdan:

La retribución de este tipo de contrato será del 90% de las retribuciones del Convenio según su Grupo y de los complementos a que tenga derecho.

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

II. Contrato para la formación. Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 y con los límites establecidos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Se emitirá por la empresa una Certificación al final del periodo de formación.

Se realizará un seguimiento por la Comisión Mixta Paritaria de la formación vinculada a éstos contratos.

La retribución del trabajador sujeto a esta modalidad contractual será:

Del 80 % de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su primer año.

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

Artículo 25. *Subrogación del Personal.*

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

No obstante, se acuerda de forma expresa que lo establecido en este artículo solo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el BOE del presente convenio.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública

como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

I. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público o privado de las instalaciones deportivas o el promotor de actividades socio-deportivas, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

Por finalización total, es decir, por el cese o término de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Por finalización parcial, es decir, por el cese o término de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

b) Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del titular tanto público como privado de las instalaciones deportivas o del promotor de actividades socio-deportivas, de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, pudiendo ser:

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que venía realizando la empresa concesionaria o contratada.

Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir respecto de algunas de las actividades que venían realizando la empresa concesionaria o contratada, continuando desempeñando la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta ese momento.

II. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata –así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

No obstante lo indicado en el presente capítulo, como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos, individuales o colectivos que afecten al Centro de Trabajo debidamente justificados, suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o con los Sindicatos con representación en el Sector para negociar según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que se hayan acordado con una antelación de cinco meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado con el mismo plazo a la Comisión Paritaria, salvo que ésta pueda tener conocimiento por su publicación en Boletines Oficiales. Asimismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con

independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cinco meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Los trabajadores en activo que realizando su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación, será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente convenio colectivo en función de la jornada y de las funciones que el trabajador viniera realizando en el centro de trabajo afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses antes de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

e) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

III. Trabajadores que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.

b) Los Delegados sindicales, que trabajen en el Centro de Trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

IV. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo.

La subrogación de personal establecida en el presente artículo, no será de aplicación en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros Centros de trabajo de los que fuera titular dicha empresa en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo

de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación por la empresa entrante.

2. En ningún caso operará la subrogación prevista en el presente artículo cuando en la instalación objeto de concesión, cesión o contrato de arrendamiento de servicios se produzca el cierre o cese definitivo de las actividades que en la misma se desarrollaban, sin que por tanto sean llevadas a cabo por ninguna otra empresa, ni por su titular.

3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y a la representación de los trabajadores o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

VI. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

VII. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio.

a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, salvo necesidades del servicio.

c) Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, ésta última gestionará el disfrute conjunto del periodo vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes.

Esta liquidación no implicará el finiquito si continua trabajando para la empresa.

VIII. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

IX. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

X. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Parte de I.T. y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Artículo 26. *Jornada de Trabajo.*

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

- Año 2014: La jornada en cómputo anual será de **1760** horas de jornada efectiva.

Ante la imposibilidad de aplicar esta nueva jornada a la fecha de la publicación del convenio se compensará a los trabajadores con una jornada de descanso retribuido, pudiendo compensarse hasta el 31 de marzo del 2015.

- Año 2015: La jornada en cómputo anual será de **1752** horas de jornada efectiva.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo. El cómputo de jornada para los trabajadores a tiempo parcial se realizará en la misma proporción a la jornada anual de los trabajadores a tiempo completo.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador. En las empresas en que se concedan descansos superiores al tiempo antedicho se mantendrá ese derecho respetándose lo que sea habitual en cada empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora.

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

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

El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 40 horas durante la vigencia de este convenio. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

Un mes antes de empezar cada año natural, las empresas, previa deliberación con la RLT, tendrán elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los períodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

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

En aquellas empresas en las que por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con los representantes de los trabajadores el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y 45 minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquél, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante lo anterior, la empresa no podrá distribuir irregularmente más del 10% de la jornada de aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior a 25 horas semanales

Artículo 27. *Descanso Semanal y Festivos.*

27.1 Descanso Semanal: los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos preferentemente sábado o domingo.

27.2 Festivos: Se establecen como mínimo dos días festivos anuales que orientativamente, serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre.
Las tardes (a partir de las 15:00 horas) del 24 y 31 de diciembre, serán de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación. No obstante lo anterior, para todas aquellas empresas que vengan abriendo sus centros esos días, o vienen ampliando ese mínimo, bien con jornadas o medias jornadas de cierre, se respetará tal hecho. En tal caso, los trabajadores disfrutarán en tiempo de descanso las horas trabajadas en el día laborable inmediatamente posterior.

Artículo 28. *Permisos Retribuidos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse más de 150 km de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge, es decir, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento superior a 150 km de su lugar de residencia. Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Cada empleado tendrá derecho a 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Dicha licencia, al tratarse de asuntos personales, no requiere justificación oral ni documental. Deberá solicitarse con la antelación máxima posible y como mínimo 48 horas antes del disfrute. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

La empresa no podrá denegar en más de dos ocasiones el disfrute de las jornadas de licencias retribuidas por asuntos propios.

Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 km.

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

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

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

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

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

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación de 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

Permisos no retribuidos: Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 km., en 3 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador.

28.2 Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o documento oficial que certifique la convivencia de la pareja.

Artículo 29. ***Reducciones de Jornada por Conciliación de la Vida Familiar.***

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

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años de edad o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Los trabajadores cuyos hijos estén afectados por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos periódicos y prolongados en el tiempo,

según lo estipulado en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas.

f) Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 30. ***Excedencias por Conciliación de la Vida Familiar.***

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Artículo 30 (bis). ***Licencias sin retribución***

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de 1 año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
La solicitud de la licencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La licencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización.

Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.
No podrá solicitarse una nueva licencia hasta trascurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

Artículo 31. *Vacaciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones al año, estableciéndose como periodo de disfrute para 15 de esos días, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

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

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

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

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

En el caso de los puertos deportivos y marinas, teniendo en cuenta su alta actividad en el período estival, el personal náutico contratado todo el año, tendrá derecho a 25 días laborales cuando su disfrute no pueda realizarse en dicho período. En cualquier caso, disfrutará, al menos 1 vez cada dos años, de 13 días laborales de vacaciones en el citado periodo estival.

CAPÍTULO V
Régimen Económico

Artículo 32. *Estructura Salarial.*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base.–Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio.

Plus de nocturnidad.–Es el establecido en el art. 34 cuya cuantía se fija en el anexo 1 del presente convenio.

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

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

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán por los importes establecidos en el anexo 1 en función de que las mismas sean realizadas en jornadas ordinarias, en domingo o en alguno de los 14 festivos oficiales.

Artículo 34. *Nocturnidad.*

Se considerará trabajador nocturno aquél que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Las empresas, en este caso, abonarán al trabajador un plus de nocturnidad en la cuantía del valor equivalente al 15% del coste de la hora ordinaria por cada hora trabajada de la jornada nocturna.

Las partes, no obstante lo antedicho, acuerdan que para aquellos trabajadores que no tengan la consideración de trabajador nocturno, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un complemento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía de que figura en el anexo 1.

El derecho a la percepción del importe de este plus será efectivo a partir del día siguiente a su publicación en el B.O.E.

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

Artículo 35. *Pagas extras.*

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

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

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y el trabajador

Artículo 36. *Incrementos Salariales.*

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2014 quedan reflejadas en el anexo 1 de este Convenio.

Se establece para 2015 un incremento salarial igual al IPC más 0.50% sobre todos los conceptos salariales del convenio.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia del presente convenio o de sus prórrogas se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento del régimen retributivo tanto salarial como extrasalarial, igual al IPC real del año inmediatamente anterior más un 0,50%. Se exceptúan de este incremento las dietas y kilometraje.

El citado incremento salarial se aplicará con efecto de 1 de enero. A tal fin, la Comisión Paritaria se reunirá anualmente en el mes de enero, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales. Si transcurridos 3 meses dichas tablas no hubiesen sido publicadas las subidas redactadas en el presente artículo serán de aplicación inmediata.

Artículo 37. *Plus Transporte.*

Los trabajadores a los que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado, la cantidad de 2,5€ para el año 2014 establecida en el anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 38. *Dietas.*

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

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

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

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

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación en el BOE de este Convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 4 euros.
Comida: 15 euros.
Cena: 16 euros.

Durante la vigencia del Convenio, estos importes se incrementarán en la misma forma y con el mismo porcentaje que se revisen los salarios.

Si el trabajador debe de pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de cómo mínimo tres estrellas.

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

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el art. 13 del presente Convenio.

Artículo 39. *Plus de Kilometraje.*

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

El derecho a la percepción del importe de este plus nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente de la publicación en el B.O.E. del presente convenio.

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el art. 13 del presente Convenio.

CAPÍTULO VI
Clasificación del Personal

Artículo 40. *Grupos Profesionales.*

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

Grupo 1.

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

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

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

Se incluyen en este Grupo, los Directores Generales, Gerentes de los Gimnasios o Centros de Actividad Físico-Deportiva.

Grupo 2.

Criterios Generales.–Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta.

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

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

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

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento, tales como financiero, recursos humanos, comercial, marketing, de actividades técnicas, así como, médico, etc.

Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: Fisioterapeutas, DUE, Contable, Secretaria de Dirección, Jefe de Mantenimiento, etc.

Grupo 3.

Criterios Generales.–Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

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

Equiparación:

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

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor multidisciplinar. Se entiende como tal el trabajador que imparte más de una disciplina o actividad dirigida diferentes, independientemente de la instalación o medio donde se imparta, incluyendo los socorristas y/o monitores de sala, que también impartan otra disciplina o actividad dirigida

Grupo 4.

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

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

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientesa las siguientes categorías: masajista, oficial de 2.ª de mantenimiento de instalaciones, oficial administrativo 2.ª, recepcionista, taquillero, socorrista, monitor unidisciplinar , dependiente tienda propia dentro de las instalaciones deportivas, encargado de limpieza.

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

Grupo 5.

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

Formación.–La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

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

GRUPOS PROFESIONALES. MARINAS DEPORTIVAS Y GOLF

GRUPO 1	**CATEGORÍAS**
	Jefe de campo
	Capitán
GRUPO 2.1	**CATEGORÍAS**
	Contramaestre
	Responsable de regatas
	Responsable de varadero
	Jefe de máquinas
GRUPO 3.1	**CATEGORÍAS**
	Señalero
	Radio
	Mecánico
	Segador
	Tractorista
	Jardinero especialista 1ª
	Profesor de golf
	Head caddie master
	Marinero especialista
	Operario de varadero
	Secretario deportivo
	Instructor de submarinismo
GRUPO 3.2	**CATEGORÍAS**
	Asistente de golf
	Caddie master
	Comercial
GRUPO 4.1	**CATEGORÍAS**
	Marinero
	Marshall
	Monitor de golf
GRUPO 4.2	**CATEGORÍAS**
	Guarda nocturno
	Auxiliar de varadero
GRUPO 5	**CATEGORÍAS**
	Responsable de vestuario
	Recogepelotas
	Jardinero

Artículo 41. ***Trabajos en Distintos Grupos Profesionales.***

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas

que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

Lo dicho con anterioridad no será de aplicación para el grupo profesional correspondiente a los monitores multidisciplinares que se encuentren encuadrados en el Grupo 3 Nivel II), los cuales desarrollaran su actividad según la necesidades de la empresa como monitores en las distintas modalidades o actividades que se den a los clientes en el centro de la empresa, sin que el cambio en la actividad o enseñanza concreta que realice se considere trabajo en distinto grupo profesional.

CAPÍTULO VII
Código de Conducta Laboral

Artículo 42. ***Principios Generales.***

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agreda la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 43. ***Clasificación de faltas.***

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

Faltas leves.–Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves.–Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.–Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

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

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

Artículo 44. *Régimen de Sanciones.*

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

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

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 45. *Sometimiento al ASEC.*

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

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

CAPÍTULO VIII

Cláusulas de Formación

Artículo 46. *Formación Continua.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que se deriven del desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Así mismo, acuerdan adherirse a los acuerdos de formación continúa vigente en cada momento, mediante la constitución y, en su caso mantenimiento de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continúa.

Ambas partes se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa de interés general para este sector productivo, con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda la vida, siempre y cuando, dichas acciones afecten a un ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

Artículo 47. *Formación y Cualificación.*

Las partes firmantes se comprometen a constituir una comisión paritaria para el desempeño de todas las funciones que la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional establece, y a colaborar con el Instituto Nacional de Cualificaciones en la elaboración y mantenimiento de las Cualificaciones que afectan al ámbito del presente convenio colectivo

Dicha Comisión Paritaria Sectorial se constituirá como un órgano de gestión, seguimiento y control de ámbito sectorial previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. La misma estará compuesta por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel sectorial.

CAPÍTULO IX
Derechos sindicales

Artículo 48. *De los Representantes de los Trabajadores.*

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

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

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

Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por éstas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 50. *De las Organizaciones Sindicales.*

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

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

Artículo 51. *Delegados Sindicales.*

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

El número de Delegados Sindicales que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de la empresa.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

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

2.2 Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

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

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

Artículo 52. ***Garantías Sindicales.***

1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o Sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.

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

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro, será como mínimo de veinte.

CAPÍTULO X

Salud Laboral e IT

Artículo 53. ***Salud Laboral.***

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

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

Derechos de participación y organización de la prevención.

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

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

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

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio.

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

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

Empresa principal y subcontratadas.

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

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

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

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

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

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

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva

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

Que la información facilitada sea por escrito.

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

Derechos de los representantes de los trabajadores.

El empresario principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

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

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratadas.

Equipos de seguridad, epis.

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de aa.tt.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores.

Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Plan de Prevención.

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

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de

prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Vigilancia de la Salud.

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

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

En este caso se tendrán en cuenta los siguientes protocolos:

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

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

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

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

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar se tendrán que tener en cuenta los Valores Límites Ambientales. Para realizar la medición de estos valores todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001. Así mismo este equipo deberá ser calibrado, al menos, una vez al año.

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

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

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

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

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 a 0,60 miligramos por litro.

Delegados Sectoriales.

Ante lo problemático que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y Medio Ambiente entiende como prioritaria la constitución de la figura del Delegado sectorial para la prevención, cuyas competencias, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

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

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y medio Ambiente.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

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

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

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

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

Consulta al empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la L.P.R.L.

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

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

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

Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

Protección a la maternidad.

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

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

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

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

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

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

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

Acoso psicológico en el trabajo.

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

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

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

Artículo 54. Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Introducción

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de

Agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 2005 del 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.
Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.
Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la la situación se prolongue o se repita.
Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.
En consecuencia, el Comité de Igualdad , o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Procedimiento general de actuación

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Formación

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 55. *Incapacidad Transitoria.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento hasta el total de la base de cotización.

En caso de enfermedad común se complementa hasta el total de la base de cotización, solo en caso de hospitalización y su recuperación.

Disposición adicional primera. *Uso genérico del lenguaje.*

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. *Antigüedad.*

Aquellos trabajadores que vengan percibiendo un complemento salarial de antigüedad lo mantendrán sin que pueda ser compensando o absorbido por futuras mejoras salariales del presente convenio. Para aquellas empresas que tengan convenio o pactos de empresa propios donde se regule con sus trabajadores el concepto de antigüedad se regirá por lo que establezca al respecto el citado convenio.

Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria de PRL. Reglamento.

En el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado, las partes firmantes se comprometen a reunir la Comisión paritaria de Seguridad y Salud laboral, con el fin de estudiar el impacto y, en su caso, regular, las medidas encaminadas a preservar la salud de los trabajadores tales como la elaboración del catálogo de enfermedades profesionales sectoriales y la adecuación de ratios en los cursos de natación.

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

		Art.32 SALARIO BASE			**Art.33** *1,5* S.H.*	**Art.33** *1,75* S.H.*	**Art.37**	**Art.34** *15% S.H.*	**Art.13** *15% S.B.*
Grupo Profesional	**Nivel**	**Salario Base Anual**	**Salario Base Mensual** *14 pagas*	***Salario Base Hora** *Euros/hora*	***Hora extra no festiva** *Euros/hora*	***Hora extra festiva** *Euros/hora*	**Plus Transporte**	***Plus hora nocturna** *Euros/hora*	**Complemento Movilidad** *14 pagas*
Grupo 1.	-	15.374,28 €	1.098,16 €	8,74 €	13,10 €	15,29 €	2,50 €	1,31 €	164,72 €
Grupo 2.	**1**	14.093,11 €	1.006,65 €	8,01 €	12,01 €	14,01 €	2,50 €	1,20 €	151,00 €
	2	13.665,94 €	976,14 €	7,76 €	11,65 €	13,59 €	2,50 €	1,16 €	146,42 €
Grupo 3.	**1**	12.384,77 €	884,63 €	7,04 €	10,56 €	12,31 €	2,50 €	1,06 €	132,69 €
	2	11.616,19 €	829,73 €	6,60 €	9,90 €	11,55 €	2,50 €	0,99 €	124,46 €
Grupo 4.	**1**	11.120,27 €	794,31 €	6,32 €	9,48 €	11,06 €	2,50 €	0,95 €	119,15 €
	2	11.120,27 €	794,31 €	6,32 €	9,48 €	11,06 €	2,50 €	0,95 €	119,15 €
Grupo 5.	-	11.120,27 €	794,31 €	6,32 €	9,48 €	11,06 €	2,50 €	0,95 €	119,15 €

*** Los módulos de salario base hora, hora extra no festiva, hora extra festiva y plus hora nocturna reflejados en esta tabla tienen carácter de mínimos, debiéndoseles añadir los complementos salariales que cada trabajador en su caso pudiera tener.**

Art.38 DIETAS	
DESAYUNO	4,00 €
COMIDA	15,00 €
CENA	16,00 €

Art.37Plus kilometraje

0,19 € Km

Art.26 Jornada de Trabajo

1760 Horas año

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 2014 CONVENIO DE JARDINERIA PARA CAMPOS DE GOLF

MAESTRO JARDINERO……..1.169,37€

OFICIAL JARDINERO……1.114,86€

AUXILIAR JARDINERO……1.008,92€

APRENDIZ JARDINERO…… .. 756,91€