

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 28 noviembre 2008, núm. 5268, [pág. 87547];

DEPORTES. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio para los años 2008-2011 (código Convenio número 7901905)

RESOLUCIÓ TRE/3546/2008, de 28 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses i entitats privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure per als anys 2008-2011

Texto:

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio para los años 2008-2011, suscrito por la parte empresarial por ACEGES, ACEGE y por la parte de los trabajadores por UGT-FES, los días 26 de junio de 2008 y 25 de septiembre de 2008, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3RCL 1995\997 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.b)RCL 1981\1305 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j)RCL 2006\1450 de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio (RCL 2006\1450), de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación, resuelve:

1

Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio para los años 2008-2011 (código de convenio 7901905) en el Registro de Convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

2

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

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Convenio colectivo de trabajo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio para los años 2008-2011

CAPÍTULO I

Disposiciones

Artículo 1.Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos, afectos a la actividad deportiva y de ocio con sus trabajadores.

Artículo 2.Ámbito territorial.

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

Artículo 3.Ámbito personal.

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

Artículo 4.Vigencia.

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña», y únicamente se aplicará al personal que se encuentre en activo en las empresas en dicha fecha.

Sus efectos económicos se retrotraerán, para el personal en activo en la fecha de su publicación, al 1 de enero de 2008, y darán lugar al abono de las diferencias que correspondan por aplicación de las nuevas tablas salariales.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5.Duración.

El Convenio tendrá una duración de 4 años y finalizará sus efectos el día 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6.Revisión o rescisión.

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

Artículo 7.Prórroga.

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

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

Artículo 8.Prelación de normas.

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

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

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

Artículo 9.Compensación e incremento garantizado.

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

Para el año 2008 se garantiza un incremento mínimo de 458,01 euros anuales sobre las retribuciones totales percibidas en 2007, y el resto del incremento pactado será compensable y absorbible conforme al párrafo 1º.

Para los años 2009, 2010 y 2011 todos los trabajadores, con independencia del sueldo convenido con la empresa, tendrán garantizado anualmente un incremento equivalente al importe resultante de la aplicación del IPC real de Cataluña en el año anterior, sobre el salario base establecido en este Convenio para el respectivo grupo, y el resto del incremento pactado será compensable y absorbible conforme al párrafo 1º.

Artículo 10. Absorción.

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

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 12. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 13. Comisión paritaria.

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

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

Funciones:

- a) Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- b) Informar, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- c) Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- d) Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, y aplicación del sistema de retribución pactado, afectadas por el presente Convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una

modificación de las condiciones pactadas en el mismo.

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

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 euros en la cuenta corriente que se indicará al efecto, excepto aquellas consultas que sean remitidas por asociados o afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio.

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

El domicilio de la Comisión será:

-ACEGES sita en carretera de Cornellà, núm. 13-15, bajos, de 08950 - Esplugues del Llobregat.

-ACEGE sita en c/ Pujol 22 de 08022-Barcelona.

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

-FeS-UGT (Federació de Serveis), sita en Rambla de Santa Mónica 10, 1º, de 08002-Barcelona.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 14. Niveles funcionales.

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

Grupo 1

Criterios generales

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

Formación

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

Equiparación

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

Grupo 2

Criterios generales

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

Se incluye, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que sin implicar mando exigen

una elevada preparación específica, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación

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

Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: enseñante con responsabilidad, enseñante con calificación especial (aeróbic, yoga, entrenador personal, aquagym, aquaerobic, bebés hasta 3 años, discapacitados físicos y/o psíquicos, terapéutica, embarazadas, ciclismo, pilates, taichii, y aquellas que se puedan establecer por la Comisión paritaria), fisioterapeuta, encargado de mantenimiento.

Grupo 3

Criterios generales

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

Formación

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

Equiparación

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

Grupo 4

Criterios generales

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

Formación

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

Equiparación

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

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

Grupo 5

Criterios generales

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

Formación

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

Equiparación

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

Artículo 15. Trabajos de grupos superiores e inferiores.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 16. Salarios e incrementos.

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

El incremento salarial durante los siguientes años 2008, 2009, 2010 y 2011 de vigencia del Convenio será de 837,13 euros lineales cada año, como se recoge en la respectiva tabla anexa que para año se vigencia.

Si el referido incremento lineal fuese inferior al importe resultante de aplicar el IPC real de Cataluña del año sobre el salario grupo anual del año anterior, se abonará la eventual diferencia con efectos del 1º de enero de ese año, y se computará para la fijación del salario grupo del año siguiente.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá 3 gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de 30 días de salario real cada una de ellas. Estas gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas y abonadas mensualmente dentro de la hoja de salario.

Artículo 18. Complemento nocturno.

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

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

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

Artículo 19. Plus domingo.

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

Artículo 20. Complementos personales por supresión de la antigüedad.

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

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

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

Artículo 21. Complemento prestaciones de IT.

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

Artículo 22. Fecha de pago.

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

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 23. Jornada.

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del Convenio la jornada en cómputo anual será de 1.800 horas de jornada efectiva, distribuidas en un máximo de 225 días de trabajo anuales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Plus festivo.

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

Artículo 25. Descanso semanal y festivos.

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días ininterrumpidos sea cual sea el tipo de contrato que tenga.

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

sus instalaciones.

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

Vísperas de festivos especiales: el personal que preste servicios en los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre finalizará su jornada de trabajo en esos días a las 15.00 horas, si por el Ayuntamiento o entidad titular de la instalación se autorizase el cierre de la instalación a esa hora, y excluyéndose en cualquier caso al personal que realice trabajos que por su propia naturaleza (vigilancia, mantenimiento, etc.) deban realizarse con posterioridad o fuera de ese horario.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días en los casos de nacimiento de hijos, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos podrán ampliarse hasta cuatro días.
3. Un día por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

El sistema de disfrute elegido se deberá comunicar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de inicio del mismo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

8. 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.

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

10. 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 de cabecera, del propio trabajador o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

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

Permisos no retribuidos: los permisos establecidos en el artículo 37.3RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento, en 3 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación.

Artículo 27. Medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.

1. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional de su 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 dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, una hora 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 período máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por 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 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.

2. Excedencias por conciliación de la vida familiar

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

2. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años (el primero con reserva de puesto de trabajo) 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 sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

3. 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.

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

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

3. Permiso por paternidad

Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos (o el tiempo establecido en cada momento por la normativa general), ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con 15 días de antelación a la fecha de inicio del mismo.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

Artículo 29. Vacaciones.

Todo el personal acreditando una antigüedad mínima de 1 año, tendrá derecho a 22 días laborables al año -salvo lo previsto en la Disposición transitoria 1ª para el presente año 2008- retribuidos con el promedio de las percepciones del año anterior, compuestas por salario grupo, plus diferencial si lo hubiese, complemento por supresión de la antigüedad, horas complementarias, parte proporcional de las pagas extraordinarias, y mejoras voluntarias. Quedan excluidas, por tanto: el importe de las horas extraordinarias y la nocturnidad.

Se entenderá por día laborable todos los días del período de disfrute de las vacaciones salvo los correspondientes a los dos días de descanso semanal y festivos oficiales. Los períodos de disfrute de vacaciones tendrán una semana de duración como mínimo, salvo que entre la empresa y el/la trabajador/a se pacte otra duración.

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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de la normativa le corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 30. Prendas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Para el personal de nueva contratación, la ropa de trabajo se facilitará una vez transcurrido un período de 1 mes desde el inicio de la prestación de servicio.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se discutirán en el seno del CSS o con la representación de los trabajadores en ausencia de éste. Para ello se informará al CSS de modo anual mediante documento de carácter epidemiológico de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán el de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de estar informados de los objetivos y los contenidos de ésta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se entregará copia de los resultados de los reconocimientos médicos particulares a los/as trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

A los/as trabajadores/as que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquéllos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se les someterá a reconocimientos médicos de acuerdo con las normas específicas de seguridad y salud en estos puestos de trabajo. Se entregará copia de los resultados al/a la trabajador/a afectado.

Artículo 32. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 33.Premio por jubilación.

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

- Con más de 10 años de antigüedad: 1 mensualidad
- Con más de 15 años de antigüedad: 2 mensualidades
- Con más de 20 años de antigüedad: 3 mensualidades
- Con más de 25 años de antigüedad: 4 mensualidades

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

Artículo 34.Ayuda familiar.

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

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario y código de conducta laboral

Artículo 35.Principios generales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Acoso sexual.

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

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

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

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

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

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

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo por actitudes de connotación sexual, que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Artículo 37. Acoso moral («mobbing»).

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

Las formas de expresión más comunes son:

- 37.1. Acciones contra la reputación o la dignidad
- 37.2. Acciones contra el ejercicio de su trabajo
- 37.3. Manipulación de la comunicación o la información
- 37.4. Acciones de maldad o injusticia (iniquidad).

Artículo 38. Graduación de las faltas.

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

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar 3 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.
2. No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el mismo trabajador, sus compañeros, la empresa o tercera personas.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador, o suponga un riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de sus compañeros.
6. Simular la presencia de otro trabajador, justificando su entrada o fichando por él.
7. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, cuando responda a una actitud deliberada por parte del trabajador.
8. El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o la intimidad del sujeto que la reciba.

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

9. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía,

avería o accidente que observe en las instalaciones, la maquinaria o los locales.

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

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

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

7. La competencia desleal.

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

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

10. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación alguna, especialmente en los puestos de trabajo de mando o responsabilidad, o cuando ocasione un perjuicio evidente para la empresa o pueda llegar a ser una causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre y cuando haya sido sancionada y haya adquirido firmeza.

Artículo 39.Sanciones.

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

39.1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de 1 día de empleo y sueldo.

39.2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

39.3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y despido.

Artículo 40.Tramitación del expediente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

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

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 42. Período de prueba.

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

-Grupo 1: 2 meses

-Grupo 2, 3 y 4: 1 mes

-Grupo 5: 15 días

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y lugar de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los

derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá rescindirse durante el transcurso del mencionado período, por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito.

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

Artículo 43. Preavisos por cese.

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

-Grupo 1: 1 mes

-Resto de grupos: 15 días

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

Artículo 44. Comisión de contratación.

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

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

Artículo 45. Fomento de la contratación indefinida y conversión de contratos de duración determinada.

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

Artículo 46. Contratación.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 47. Trabajadores fijos discontinuos.

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

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

Artículo 48. Jubilación.

Para favorecer el sostenimiento y calidad en el empleo, así como para facilitar la contratación de nuevos trabajadores, se establecen las siguientes medidas de jubilación:

1. Jubilación forzosa: para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se establece la jubilación forzosa y cese en la empresa al llegar a la edad reglamentaria (65 años) para acceder a la situación protegida de jubilación, siempre que el trabajador reúna el período mínimo de carencia (actualmente, 15 años) exigido en el sistema de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación. En el caso de que el trabajador afectado no acreditase el indicado período mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán continuar a su vinculación y prestación de servicios en la empresa por el tiempo necesario hasta lograr el referido período mínimo de carencia (15 años).

Como excepción a la obligada jubilación forzosa y cese en la empresa al alcanzar la edad reglamentaria (65 años), se establece la posibilidad de que el trabajador que en esa fecha no acredite el período de cotización efectiva y/o bonificada (24 años de cotización), para tener derecho a la pensión de jubilación del 76% de la base reguladora pueda prorrogar su vinculación y prestación de servicios de la empresa por el tiempo necesario para lograr el requerido período de cotización (24 años) y, en cualquier caso, como máximo durante dos años más (hasta los 67 años de edad).

En caso de extinción de un contrato por esta causa, como contrapartida la empresa deberá proceder simultáneamente a suscribir un contrato de trabajo indefinido con un trabajador en situación de desempleo o con un trabajador que tenga concertado con la empresa un contrato temporal.

2. Jubilación voluntaria anticipada: los trabajadores con 64 cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio (RCL 1985\1791; ApNDL 12753), comunicarán su solicitud a la empresa, con un mes de antelación a la fecha de su jubilación. Recibida la anterior comunicación, por la empresa si se aceptase la solicitud deberá proceder, simultáneamente con el cese por jubilación, a la contratación del trabajador sustituto en los términos y condiciones del referido Real Decreto 1194/1985, de 17 julio.

3. Jubilación Parcial:

3.1. Al amparo del artículo 166.2º RCL 1994\1825 de la Ley de Seguridad Social (RCL 1994\1825) y del artículo 12.6º RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar de la empresa la jubilación parcial con la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando reúnan los requisitos establecidos, y en especial, el de edad que no podrá ser inferior a la legalmente establecida en cada momento para acceder a esta situación.

3.2. La solicitud se le deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha

prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en su aceptación y, en todo caso, dará respuesta en el plazo máximo de 30 días.

3.3. El tiempo de la jornada que corresponda de trabajo se acumulará para su realización a jornada completa en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, ello sin perjuicio de que el trabajador y la empresa lleguen a un acuerdo diferente respecto a la forma (a tiempo parcial o a tiempo completo) y fechas o período en que deberá realizarse la prestación de servicios correspondiente a la jornada parcial.

3.4. Hasta que el trabajador o trabajadora jubilado parcialmente acceda a la jubilación completa o como máximo hasta que llegue a la edad ordinaria de jubilación (actualmente, 65 años de edad) la empresa deberá mantener un nuevo contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.6RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña

Artículo 49. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

En los temas relacionados con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, especialmente los casos de despido objetivo o colectivo, movilidad geográfica y funcional y traslados, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por CCOO, UGT y Fomento del trabajo nacional, así como a lo establecido en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

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

CAPÍTULO X

Subrogación

Artículo 50. Subrogación.

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, 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 sólo será de aplicación para aquellas situaciones previstas en el mismo que nazcan y tengan sus efectos después de su publicación en el DOGC del presente Convenio, regulándose de conformidad con el texto del anterior Convenio colectivo los procesos de subrogación que se hayan producido antes de la referida publicación.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. 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 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 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.

2. 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 pasarán 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 período 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 IT, 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 aquélla.

3. 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) RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores por un período 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 (RCL 1985\1980; ApNDL 13091).

4. 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.

5. 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 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.

6. 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 ésta, 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.

7. 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 disfrutado los días de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio 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, si bien su retribución será abonada directamente por la empresa saliente salvo que ésta hubiese reembolsado su importe a la nueva adjudicataria en el momento de la subrogación.

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, esta última gestionará el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones y de las pagas extras.

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

8. 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.

9. 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 período 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.

10. 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 éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período 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 IT y/o confirmación del mismo.

-Días pendientes de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este Convenio al momento de producirse la subrogación.

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

CAPÍTULO XI

Cláusula de descuelgue

Artículo 51. Implicación de los incrementos salariales de Convenio en las empresas con pérdidas.

Los incrementos salariales resultantes del presente Convenio serán negociables en las empresas que

acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los 3 últimos ejercicios económicos, anteriores a la fecha en que deduzcan la solicitud. Se tendrán en cuenta también las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

En estos casos, la determinación del incremento salarial aplicable se efectuará en el ámbito de la empresa, por negociación directa entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, enmarcando esta decisión dentro de un plan de futuro que contenga medidas organizativas, comerciales y financieras, que tiendan a garantizar el futuro de la empresa y de su ocupación.

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

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

Procedimiento:

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

Negociación:

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 52. Acumulación de horas sindicales.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Compromisos en materia de igualdad de oportunidades

Artículo 53. Plan para promover la igualdad de oportunidades.

Las representaciones tanto sindicales como empresariales están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las posibles situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las normas de claro carácter no discriminatorio que se establecen, como normas de acción positiva.

Por ello, se fijan los siguientes objetivos:

1. Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
2. Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Para la consecución de estos objetivos se acuerda constituir una Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades. Estará formada por cuatro representantes de cada una de las partes. La Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen sobre las mencionadas materias, incluida la metodología y procedimiento para realizar los planes de igualdad. Se reunirá cuantas veces sea requerida o, en su caso, con una periodicidad semestral con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de las empresas de los planes y medidas de igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores deberán aprobar un plan de igualdad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. Equiparación matrimonios y parejas de hecho

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

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición Transitoria única. Vacaciones 2008

Durante el presente año 2008 todo el personal, acreditando una antigüedad mínima de 1 año, tendrá derecho a 30 días naturales al año de vacaciones, salvo que a nivel de empresa se acuerde con la representación de los trabajadores sustituir ya el cómputo de los 30 días naturales por 22 días laborables al año.

ANEXO 1

Tablas salariales 2008

GP: Grupo profesional; SA: Salario anual art. 16; PHN: Plus hora nocturno art. 18; PDN: Plus día nocturno art. 18; PD: Plus domingo art. 19; PHDF: Plus hora día festivo art. 24.

GP	SA	PHN	PDN	PD	PHDF
Grupo 1	16.223,08	1,49	11,93	5,76	10,05
Grupo 2	14.447,68	1,29	10,29	5,76	10,05
Grupo 3	12.080,68	1,09	8,68	5,76	10,05
Grupo 4	11.843,83	1,07	8,57	5,76	10,05

Grupo 5	11.488,63	1,04	8,30	5,76	10,05
---------	-----------	------	------	------	-------

HEO: Hora extra ordinaria art. 27; HEF: Hora extra festiva art. 27; CM: Complemento mes art. 34 hijo discapacitado; CMS: Complemento mes sustitutorio calzado art. 30.

GP	HEO	HEF	CM	CMS
Grupo 1	9,01	13,41	63,12	0
Grupo 2	8,03	13,41	63,12	6,97
Grupo 3	7,09	13,41	63,12	6,97
Grupo 4	7,09	13,41	63,12	6,97
Grupo 5	7,09	13,41	63,12	0

ANEXO 2

Tablas salariales 2009

GP	SA	PHN	PDN	PD	PHDF
Grupo 1	17.060,24	1,49	11,93	5,76	10,05
Grupo 2	15.284,84	1,29	10,29	5,76	10,05
Grupo 3	12.917,84	1,09	8,68	5,76	10,05
Grupo 4	12.680,99	1,07	8,57	5,76	10,05
Grupo 5	12.325,79	1,04	8,30	5,76	10,05

GP	HEO	HEF	CM	CMS
Grupo 1	9,48	13,41	63,12	0
Grupo 2	8,49	13,41	63,12	6,97
Grupo 3	7,18	13,41	63,12	6,97
Grupo 4	7,09	13,41	63,12	6,97
Grupo 5	7,09	13,41	63,12	0

ANEXO 3

Tablas salariales 2010

GP	SA	PHN	PDN	PD	PHDF
Grupo 1	17.897,40	1,49	11,93	5,76	10,05
Grupo 2	16.122,00	1,29	10,29	5,76	10,05
Grupo 3	13.755,00	1,09	8,68	5,76	10,05
Grupo 4	13.518,15	1,07	8,57	5,76	10,05
Grupo 5	13.162,95	1,04	8,30	5,76	10,05

GP	HEO	HEF	CM	CMS
Grupo 1	9,94	13,41	63,12	0
Grupo 2	8,96	13,41	63,12	6,97
Grupo 3	7,64	13,41	63,12	6,97
Grupo 4	7,51	13,41	63,12	6,97
Grupo 5	7,31	13,41	63,12	0

ANEXO 4

Tablas salariales 2011

GP	SA	PHN	PDN	PD	PHDF
Grupo 1	18.734,56	1,49	11,93	5,76	10,05

Grupo 2	16.959,16	1,29	10,29	5,76	10,05
Grupo 3	14.592,16	1,09	8,68	5,76	10,05
Grupo 4	14.355,31	1,07	8,57	5,76	10,05
Grupo 5	14.000,11	1,04	8,30	5,76	10,05

GP	HEO	HEF	CM	CMS
Grupo 1	10,41	13,41	63,12	0
Grupo 2	9,42	13,41	63,12	6,97
Grupo 3	8,11	13,41	63,12	6,97
Grupo 4	7,98	13,41	63,12	6,97
Grupo 5	7,78	13,41	63,12	0