

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Provita, Sociedad Cooperativa Madrileña” (código número 28100662012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Provita, Sociedad Cooperativa Madrileña”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 3 de marzo de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de mayo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## ACUERDO DE CONVENIO

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio, negociado por la representación sindical de UGT y por la representación legal de PROVITA, Sociedad Cooperativa Madrileña, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente, será de aplicación en la empresa PROVITA, y establece y regula las normas básicas y las condiciones mínimas de trabajo entre la empresa y el personal dependiente de la misma.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros dependientes de la empresa pertenecientes al territorio de la Comunidad de Madrid.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día después de la firma, sea cual fuera su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los efectos económicos iniciarán su vigencia en fecha 01 de enero de 2013.

#### **Artículo 4. Denuncia y prórroga**

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, un mes antes de la fecha de término. En caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, el Convenio se entiende prorrogado automáticamente y por años naturales. La denuncia será por escrito y dirigida a las representaciones que lo suscriben.

Están legitimadas para formularla la denuncia, las mismas representaciones firmantes, de acuerdo con el artículo 87 punto 2.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido normativo del convenio continuará vigente, hasta tanto sea sustituido por un nuevo convenio.

#### **Artículo 5. Indivisibilidad del Acuerdo-Convenio**

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

#### **Artículo 6. Neutralización de mejoras legales**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio superan el nivel total de estos.

#### **Artículo 7. Garantía «ad personam»**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o usos y costumbres, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

#### **Artículo 8. Prelación de normas**

Lo que las partes convengan en el presente convenio, regula con carácter preferente las relaciones entre la empresa y su personal en todas las materias comprendidas en su contenido, dentro de los ámbitos territorial y personal que se expresan en el artículo 2 del mismo.

En todo lo no previsto, en el presente Convenio, se aplicarán las disposiciones legales laborales con carácter general.

### Capítulo II

#### *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio*

#### **Artículo 9. Comisión Paritaria**

1. Constitución. A la firma del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.

2. Composición. La comisión paritaria, estará constituida por representantes de la empresa y del sindicato firmante del convenio. El número de miembros será el que ambas partes acuerden. A sus reuniones podrán asistir asesores de ambas representaciones, con voz, pero sin voto.

3. Funcionamiento: 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 cinco días naturales, resolviendo los asuntos en un plazo no superior a quince días naturales. Las cuestiones debatidas, para ser válidas, deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes que la forman. La comisión nombrará en su seno, a una persona que hará las funciones de secretario/a. Las cuestiones sometidas a debate, les serán remitidas a las partes con una antelación mínima de cinco días, a la fecha de la reunión. Los acuerdos que adopte la comisión de interpretación, se incorporarán al texto del convenio, formado parte del mismo.

4. Procedimiento. Ambas partes acuerdan, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, en la interpretación o aplicación del presente convenio, como primer paso, se someterá al informe y estudio de la Comisión Paritaria.

En caso de que deban resolverse discrepancias insuperables por la vía de negociación se establece el procedimiento siguiente:

- I. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.
  - II. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.
5. Funciones de la Comisión de Interpretación.
- Interpretación auténtica de los contenidos del Convenio, en caso de que surgieran discrepancias en algún apartado.
  - Seguimiento y vigilancia de la aplicación del Convenio.
  - Valoración de puestos de trabajo del mismo y adaptación, en su caso.
  - Conciliación previa en los problemas colectivos o individuales.
  - Actualización de las normas del Convenio.
  - Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
  - Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio, que por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

Obviamente si la actualización referida supusiera una modificación sustancial del contenido del Convenio, para ser incorporado al mismo y publicado en el «BOCAM» dicho acuerdo deberá ser adoptado por la Comisión Negociadora del Convenio y no por la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio.

### Capítulo III

#### *Clasificación profesional y organización del trabajo*

#### **Artículo 10. Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad de la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores a los Delegados de Personal, Comités de Empresa y secciones sindicales.

#### **Artículo 11. Contrato de trabajo**

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional y área funcional, así como periodo de prueba. La copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo, deberá ser entregada al trabajador/a.

De acuerdo con la ley sobre los derechos de información a los representantes legales de los trabajadores/as en materia de contratación, artículo 8.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 12. Período de prueba**

1. Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

- Grupo profesional I, quince días.
- Grupo profesional II-III, 3 meses.
- Grupo profesional IV-V, 4 meses.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización alguna.

2. La situación de incapacidad temporal (IT), maternidad, adopción o acogimiento que afectara al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

### **Artículo 13. Promoción profesional y ascensos**

La provisión de vacantes para los puestos de dirección o que implique mando serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores y trabajadoras del grupo.

Para el resto de puestos se establecerán sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta, las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación o certificados de organismos competentes.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Antigüedad.
- Formación continua y reciclaje.

Tanto en la elaboración de las bases para las pruebas, como en los Tribunales de calificación, deberán participar la representación de los trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 14. Clasificación Profesional**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

### **Artículo 15. Definición y funciones de los grupos profesionales**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de unas divisiones orgánicas funcionales que se detallan en el ANEXO 1.

En el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las que se establecen en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores/as y empresarios a través de sus representaciones legales firmantes del Convenio. Será en el seno de la comisión paritaria donde se desarrolle dicha adaptación.

### **Artículo 16. Plantilla**

La empresa PROVITA, en el término de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el «BOCAM», formalizará, por cada centro de trabajo, la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Número de afiliación del trabajador a la Seguridad Social.
- Grupo profesional y grupo de cotización.
- Fecha de ingreso en la empresa o de alta en la Seguridad Social.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores, y se expondrán en todos los centros de trabajo para su comprobación. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 17. Igualdad y no discriminación**

Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de género, ideología, religión, procedencia étnica, y afiliación sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación alguna.

Se tendrá en cuenta la ley de Igualdad del 22 de marzo del 2007, que se publicó en el «BOE» como Ley Orgánica 3/2007, publicada en el «BOE» de fecha 23 de marzo del 2007.

Dentro de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

#### Capítulo IV

##### *Trabajos en grupos superiores e inferiores*

#### **Artículo 18**

1. Trabajos de Grupo Superior: El personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá ser destinado por la empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de trabajo de un Grupo Superior en el mismo centro de trabajo, por un plazo que no exceda de sesenta días ininterrumpidos o de noventa alternos, dentro del mismo año. Mientras se encuentre en esta situación, percibirá la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose a su puesto anterior, cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de Grupo Superior durante más de sesenta días ininterrumpidos o noventa alternos dentro del mismo año, se le concederá la cualificación correspondiente a dicho grupo, figurando con la misma en el correspondiente escalafón.

2. Trabajos de Grupo Inferior: Si por necesidad de la empresa, se destina a un trabajador o trabajadora a desarrollar un puesto de trabajo de un Grupo inferior, conservará el salario correspondiente a su categoría, mientras dure esta circunstancia.

Esta situación, no podrá prolongarse más de sesenta días continuos o alternos, y siempre en caso de extrema necesidad.

La empresa para mantener al trabajador o trabajadora en los trabajos de categoría inferior, se atenderá a lo que determina el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el cambio tuviera su origen por petición del trabajador o trabajadora, se le podrá asignar el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación, avisándole de forma previa de tal circunstancia.

#### Capítulo V

##### *Jornadas de trabajo*

#### **Artículo 19. Jornada Laboral**

Con carácter general, la jornada ordinaria anual efectiva y obligatoria de trabajo será de 1752 horas (40 horas semanales, 219 días laborables). Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete ni superior a diez horas.

La empresa adoptará medidas sobre la duración y distribución de la jornada con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los trabajadores que por una u otra causa hayan sido contratados para jornadas inferiores se atenderán a lo dispuesto en sus contratos.

#### **Artículo 20. Calendario laboral**

El calendario anual de trabajo se elaborará con la representación de los trabajadores, mediante negociación en el mes de diciembre del año anterior.

A estos efectos se consideran días festivos:

- Los señalados por la Consejería de Trabajo para la Comunidad de Madrid con carácter general.
- Dos días como fiestas locales.
- Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de festivos retribuidos y no recuperables. El trabajador que por circunstancias del servicio donde desarrolle su jornada laboral, si tuviese que trabajar, será compensado con una hora de libranza por cada hora realizada o sus horas retribuidas.

#### **Artículo 21. Horario**

El horario diario, con carácter general y sin perjuicio de las peculiaridades de cada servicio, será de mañana o tarde de lunes a viernes. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de otra mediarán como mínimo 9 horas.

El horario del personal será fijado por la Dirección de la empresa en atención a las necesidades del servicio. Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control por parte de la empresa.

Si por circunstancias no previsibles, un trabajador/a, no pudiera disfrutar de su día de descanso, este será compensado con un incremento de 1,5 del tiempo no disfrutado. Además, si ese día coincidiese con un festivo, se compensará con el disfrute del día anterior o posterior a dicho festivo, salvo acuerdo en contrario con el trabajador afectado.

Los empleados que desempeñen su trabajo de uniforme o con vestimenta especial, dispondrán de 15 minutos desde la entrada para cambiarse e incorporarse al servicio, según Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Del mismo modo se dispondrá de 10 minutos antes de la salida para cambiarse. En jornadas inferiores a la normal, este tiempo será proporcional a la duración de la jornada de trabajo.

Los trabajadores con jornada partida, dispondrán de un mínimo de una hora y media para comer, comprendida en el periodo de las 13 a las 16 horas según la organización del servicio.

Cada trabajador dispondrá de un periodo de 30 minutos diarios para descanso, que se disfrutará con carácter general, entre las 10 y las 12 horas para las mañanas y entre las 17 y 20 horas por las tardes, organizado de tal forma que no afecte al servicio, sin perjuicio de lo que se establezca en los horarios específicos. En jornadas inferiores, este periodo será proporcional.

### **Artículo 22. Nocturnidad**

Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por ciento del salario Convenio para todos los trabajadores, que realicen su jornada de trabajo entre las 22.30 y las 07.00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les retribuirá las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje.

## Capítulo VI

### *Vacaciones, permisos y licencias*

### **Artículo 23. Vacaciones**

El periodo de vacaciones retribuidas será de 23 días laborales o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo. Se disfrutaran, preferentemente, entre los meses de Junio a Septiembre, ambos incluidos.

Podrán disfrutarse en otros periodos de tiempo diferentes a los señalados anteriormente, previa petición del trabajador/a y la conformidad del responsable del servicio.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo o en varias fracciones no inferiores a cinco días.

Igualmente, el periodo de disfrute de vacaciones podrá ser ampliado hasta el 31 de enero del año siguiente.

De acuerdo con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores 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 dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente a una mensualidad completa de todas las retribuciones que se perciban mensualmente como fijas.

### **Artículo 24. Permisos**

Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso.

Quince días naturales en caso de matrimonio, o reconocimiento de pareja de hecho.

Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más en caso de desplazamiento en más de doscientos kilómetros, o si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente.

Cuatro días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliable a seis, si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuatro días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliable a seis si el hecho ocurre fuera de España, en caso de enfermedad que conlleve hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo para el caso de parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día; dos días si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 200 kilómetros y tres si la distancia supera los 400 kilómetros.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable, y siempre con el correspondiente justificante.

El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente, pero efectuando con anterioridad un previo aviso de más de 48 horas a la empresa.

Tres días de libre disposición al año para asuntos personales, avisando a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, o lo establecido en el presente convenio.

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario.

El tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado que tengan mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado.

El uso de esta licencia deberá ser preavisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia.

En los casos que sea necesario justificar la ausencia, es potestad de la empresa solicitar el justificante que proceda, a fin de verificar la realidad del hecho para el que se ha solicitado el permiso.



#### Artículo 25. Accidente o enfermedad

En los casos de enfermedad común, el trabajador percibirá el cien por cien de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de 6 días al año. A partir de 7º día, el trabajador percibirá la prestación de la Seguridad Social que le corresponda.)

Además, se percibirá el cien por cien del salario en los siguientes casos:

1. En caso de intervención quirúrgica u hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días.
2. En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales durante todo el tiempo que dure la misma.

#### Artículo 26. Suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad/paternidad

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad, la duración del permiso se amplía a dieciocho semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre hará uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, la duración de la suspensión será asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado el período de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El padre disfrutará de 15 días laborables ininterrumpidos de permiso, o de 30 si el permiso lo disfruta la mitad de su jornada, por motivos de paternidad, adopción o acogimiento, independiente del permiso de maternidad disfrutado por la madre, aunque hubiera sido cedido en parte al padre, e independiente del permiso por nacimiento de hijo/a.

### Artículo 27. Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

1. Excedencia Forzosa. Se concederá a aquel trabajador o trabajadora que sea designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. La duración de la excedencia será la del ejercicio del cargo. La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días a partir de la finalización de su situación. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

2. Excedencia Voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. La solicitud se formalizará por escrito con expresión de los motivos. El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador o trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igualo similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora deberá cumplir un nuevo período de, al menos, un año de servicio efectivo en la empresa.

3. La excedencia maternal o paternal. El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

- A un período 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- A un período no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## Capítulo VII

*Aspectos económicos***Artículo 28. Estructura salarial**

- a) Salario base. Queda determinado en las tablas anexas al presente Convenio según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora.
- b) Complementos salariales. Retribuyen las especificidades de cada puesto de trabajo. Quedan recogidos en las tablas anexas.
- c) Antigüedad. Computará desde el primer día, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en trienios, que se abonarán desde el día siguiente al cumplimiento de cada uno de ellos.

La cuantía de cada trienio es el equivalente al 1,5% del salario base de cada categoría.

Se mantendrán las condiciones ad personam con respecto a la antigüedad de cada trabajador.

- d) Plus de transporte. A los efectos de este Convenio, se establece un plus de de transporte consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías.
- e) Pagas Extraordinarias. se abonarán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario cada una de ellas, que se devengarán (prorrateadas en las 12 mensualidades de cada año, o) de manera semestral, por acuerdo de las partes, siendo el devengo como máximo el 30 de junio y el 22 de diciembre.
- f) Nocturnidad. Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por ciento del salario Convenio para todos los trabajadores, que realicen su jornada de trabajo entre las 22.30 y las 07.00 horas de la mañana del día siguiente.. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les retribuirá las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje.  
Si realiza dentro de dicho horario nocturno, la mitad o más horas de la jornada, se le abonará como si la misma hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

- g) Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio colectivo

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a lo regulado por el ET (80 horas).

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia al trabajador del resumen mensual de las mismas.

Los baremos establecidos para compensar las horas extraordinarias y servicios prestados fuera de la jornada laboral serán:

- Una hora extraordinaria o de servicios prestados fuera de la jornada laboral normal = 1'75 hora de descanso o un incremento del 75 % sobre el valor de la hora.
- Una hora extraordinaria o de servicios prestados fuera de la jornada laboral nocturna o festiva = 2 horas de descanso o un incremento del 100 % sobre el valor de la hora.
- El importe de cada hora normal se calculará dividiendo el salario, antigüedad y complementos de abono fijo y periódico entre el cómputo anual de la jornada (1752 horas de cómputo anual).
- El importe de las horas extraordinarias será fijado en el anexo 1.

- h) Complemento extra salarial de ayuda social. Se establece un complemento de ayuda social, para todos los trabajadores con más de 6 meses de antigüedad, consistente en el 1% del salario base de cada trabajador.

**Artículo 29. Retribuciones**

Para el año 2013 los salarios por grupos y categorías, serán los que se recogen en el anexo 2.

Anualmente se garantizará la revisión salarial en base a la revisión de los contratos con las diferentes empresas. Siempre superior al 0%.

## Capítulo IX

*Salud laboral***Artículo 30. Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia preventiva, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Sus competencias y facultades estarán de acuerdo con las recogidas en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, L.P.R.L.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación

existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral avanzará en el conocimiento de los factores y las causas de riesgo para la salud, colaborará en su disminución o radicación y prestará asesoramiento y formación a los empresarios y trabajadores.

Este órgano paritario y colegiado de participación y representación tendrá las siguientes competencias y facultades:

- Velar por el cumplimiento de los dispuestos en el presente capítulo.
- Promover la difusión, conocimientos y cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales.
- Elaborar, controlar y vigilar la ejecución del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas que aporte estrategia, contenido y desarrollo de los Delegados de Prevención, orientados a los riesgos laborales detectados en los centros de trabajo.
- Elaborar estudios de epidemiología laboral, con investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales, relacionadas con las diferentes profesiones, como la dermatitis alérgica ocupacional.
- Elaborar un estudio sobre la seguridad en el trabajo con especial atención al trabajo que incluya desplazamientos profesionales.

Para conseguir estos fines se presentarán para su aprobación acciones sectoriales al Comité de Salud Laboral.

**Peligrosidad:** Se estará a lo dispuesto en la Ley de Riesgos Laborales y lo que en cada caso estipule la Comunidad Autónoma.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de Noviembre será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización de crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo X

### *Funciones y derechos sindicales*

#### **Artículo 31. Funciones Sindicales**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Delegado de personal o Comité de Empresa y Secciones Sindicales, las siguientes funciones y competencias:

Semestralmente: Ser informado por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, la evolución y la situación económica de la entidad y la evolución y previsión del empleo en la misma.

Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participantes, de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Mensualmente, si así se solicita, recibir los TC-1 y TC-2 del pago a la Seguridad Social por parte de la empresa, de toda la plantilla.

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa:

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Sobre los expedientes disciplinarios abiertos a cualquier trabajador de la empresa.

Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.

Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, copias del TC-2, finiquitos y certificados de empresa.

Sobre la estadística de índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y ser informados preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

En los casos de expediente de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establecerá preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo estar asesorados éstos por técnicos sindicales y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma. El plazo para realizar dicho estudio que será el que regule la legislación vigente. Transcurrido este, la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Sin perjuicio de lo relacionado, los representantes de los trabajadores deberán ejercer una labor de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de la empresa, en vigor en cada momento.

Los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también, velando por los principios de no discriminación, igualdad y fomento de una política racional de empleo.

Comité de salud laboral. En materia de salud laboral, corresponde al Delegado o Comité de empresa en su caso, designar los representantes del personal, si procede, que formen parte del mismo, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, y una vez oído el Comité de Salud Laboral, los delegados de prevención pondrán en conocimiento de la autoridad laboral aquellas condiciones de trabajo que impliquen riesgo de accidente o enfermedad.

Garantías: Ningún Delegado de personal o miembro del Comité de empresa y Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el tiempo que dure su cargo, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, así como el Delegado sindical al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la empresa, y el Sindicato en nombre del cual, ostentara la representación. Salvo en casos en causas legales previstas por la ley.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de las horas mensuales retribuidas que la Ley determine en cada momento.

Las horas que en jornada de trabajo los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal y Delegado Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Asambleas: Los representantes de los trabajadores dispondrán de 6 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de la empresa.

Estas asambleas deberán comunicarse con 48 horas de antelación, tanto a la empresa como a los trabajadores, sin perjuicio de que en ningún caso se perturbe la actividad normal de la empresa.

## Capítulo XI

### *Régimen disciplinario*

#### **Artículo 32. Faltas leves**

Serán faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar y entregar a la empresa el parte médico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de fiesta.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

#### **Artículo 33.-Faltas graves**

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
7. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
8. Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.
9. La falta de respeto o consideración al público.
10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

#### Artículo 34. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período un año.
2. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.
3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.
4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a que pertenece.
5. El robo, hurto o malversación.
6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.
7. La blasfemia habitual.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
9. Las frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un año.
11. Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

#### Artículo 35. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores/as que incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.
- Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

#### Artículo 36. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### Capítulo XI

#### *Prendas de trabajo*

#### Artículo 37. Prendas de trabajo

La empresa deberá entregar al personal, la ropa adecuada y el calzado especial que el trabajo requiera. De manera general se entregará un equipo por temporada y con carácter excepcional al deterioro de la prenda.

La Empresa proporcionará los medios y equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (Art. 17 LPRL). Igualmente y en aplicación de lo dispuesto en el Art. 10 del R. D 773/1997, los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

Al personal incluido dentro del área B se le facilitará un uniforme al año de verano y otro de invierno así como el calzado adecuado.

La empresa, con carácter bienal o por reposición, facilitará las siguientes prendas en función de la actividad:

**Servicio Médico**

Masajistas, fisioterapeutas: polos, pantalones largos y cortos, zapatillas y chanclas, bañador, traje de neopreno. Sudadera y camiseta. Traje de neopreno en los casos que sea necesario.

Enfermeras, médicos: pijama, bata, calzado tipo zueco.

Prenda de abrigo en los casos que sea necesario.

**Peluquería**

Bata y calzado tipo zueco.

**Socorrista en piscina cubierta**

Dos camisetas, un silbato, estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Dos pantalones y una sudadera, que se realizará mediante una compensación económica que se abonará contra la presentación de la factura correspondiente.

**Socorrista en piscina descubierta**

Dos camisetas, un silbato, una gorra de protección. Estas prendas de trabajo, serán entregadas por la empresa a la incorporación del mismo a su puesto de trabajo.

Dos pantalones, un calzado adecuado (zapatillas piscina), que se realizará mediante una compensación económica que se abonará contra la presentación de la factura correspondiente.

**Limpieza**

Dos batas (o similar), un pantalón y un calzado adecuado.

**Mantenimiento:**

Dos camisas o camisetas, dos pantalones (o monos), una sudadera, un chubasquero y un calzado adecuado

**Conserje:**

Dos camisas, dos pantalones, (una sudadera o chaquetilla, un chubasquero y un calzado adecuado.

**Personal administrativo de la Empresa:**

El uniforme que esté adoptado por la empresa si existiese.

Al personal que realice manipulación de productos químicos, se le dotará de medios de protección adecuados, según exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La uniformidad se adaptará al estado de gestación de la mujer embarazada.

## Capítulo XII

### *Formación profesional continua*

#### **Artículo 38. Principios Generales**

A los trabajadores afectados por el presente convenio, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta para la concesión de subvenciones públicas, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes del presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua elaboradas por la empresa, así como los realizados por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Se considera a la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador o trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 39. Desarrollo de la Formación Profesional Continua**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
  - a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
  - b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
  - c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
  - d) Reconversión profesional.
  - e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
  - f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.
2. La formación continua del personal se podrá realizar:
  - a) De forma privada.
  - b) Por formación de oferta subvencionada pública.
3. La formación se impartirá, según los casos dentro o fuera de la jornada laboral, de acuerdo entre las 2 partes. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo. La formación se impartirá en la empresa siempre que se disponga de aulas y medios apropiados para poder realizarla en condiciones óptimas.
4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.
5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.
6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.
7. Para la formación continua privada se creará un fondo general de 5000 que promueva el alcance de los objetivos anteriormente expuestos. Las ayudas solicitadas se abonarán de la siguiente manera:

Formación específica del puesto de trabajo: subvención de 650 al año natural por persona mediante la aportación de las facturas correspondientes.  
En el caso de disfrutarse en tiempo, el coste hora/ trabajador será el que se computará dentro de su subvención anual.  
La subvención para la formación del personal estará sujeta a su relación con el puesto de trabajo que desarrolle sin que pueda acumularse en años posteriores y siempre que el fondo general para la formación continuada no haya sido utilizado por otros empleados para la misma causa.  
Formación a través de la Fundación Tripartita y Forcem. La empresa facilitará el listado de cursos que se podrán realizar a través de la Fundación Tripartita que estén relacionados con el puesto de trabajo a desarrollar por el trabajador.

## ANEXO 1

### GRUPOS PROFESIONALES

#### DEFINICIONES

##### Grupos Profesionales

Se establecen cinco Grupos Profesionales:

#### GRUPO I

#### CRITERIOS GENERALES

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

#### FORMACIÓN

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria, un programa de Garantía Social o similar.

**Limpiador de piscinas:** Es el profesional que se dedica a la limpieza del vaso de la piscina, el plato y el pediluvio, teniendo conocimientos suficientes para la perfecta utilización de productos químicos. Realiza las tareas de montaje, ajuste y puesta a punto de las instalaciones, pero que no precise de especialización profesional alguna. Colaborará en aquellos trabajos básicos necesarios para el buen mantenimiento y conservación de las instalaciones, así como realización de reparaciones sencillas en los mismos.

**Ayudante de peluquería:** Es la persona que realiza el nivel base de la actividad de peluquería. Se encargará de realizar técnicas de limpieza y acondicionamiento del cabello y cuero cabelludo. Aplicación de técnicas de cambios de forma y color. Realizará montajes para los cambios de forma temporal y permanente, peinarlo y cortarlo bajo la supervisión y dirección del técnico responsable, en condiciones de higiene y seguridad óptimas.

**Portero / Conserje:** Las de mayor relevancia son las de vigilancia y limpieza de la finca. En cuanto a la vigilancia ha de controlar las personas que entran en la finca, velando para que no se perturbe el orden de los que en ella habitan. La apertura y cierre de los portales, comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

Pondrá en conocimiento de la propiedad las anomalías que detecte, especialmente las concernientes a la seguridad de los ascensores y aparatos eléctricos de la finca.

En cuanto a la limpieza, le corresponde el cuidado del portal, portería, escaleras, ascensores, pasillos, sótanos, garajes, dependencias de uso común y vestíbulo, salvo los servicios que exijan las actuaciones propias de personal especializado. Traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado por las Ordenanzas Municipales para su retirada.

En los casos en que por la estructura de la finca son necesarios servicios, tales como el cuidado y limpieza de la piscina y los jardines, cortar césped, recoger hojas, etc. en sus actividades rutinarias.

**Taquillero/a:** Las funciones del taquillero son el control y venta de tasa y billeteaje. Si en algún caso no tuviera actividad en la taquilla, podrá ayudar en las tareas elementales en el área administrativa.

**Peón:** Es el trabajador que realiza las tareas de montaje, conservación y reparaciones de albañilería en las instalaciones y que no precisa de especialización ninguna.

**Limpiador/a:** Realizará las labores de limpieza y aseo de los centros de trabajo de la empresa.

## GRUPO II

### CRITERIOS GENERALES

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Tareas y/o funciones, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

### FORMACIÓN

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

Integran este grupo las siguientes categorías:

**Comercial:** comercialización de los productos distribuidos por la empresa y el desarrollo de su publicidad, como también la venta de los mismos mediante cualquier modalidad o con la utilización de cualquier medio técnico de comunicación.

**Auxiliar administrativo:** Son aquellos trabajadores subordinados a un oficial o jefe de administración que realiza trabajos secundarios que requieren conocimientos de técnicas administrativas, así como manejo de programas informáticos inherente al trabajo de oficina.

**Recepcionista-Telefonista:** Es el trabajador que realiza las siguientes funciones: Registro y atención de llamadas telefónicas mediante centralita. Recepción y distribución de correo y fax. Tareas complementarias de atención al cliente.

**Archivo y movimiento de documentación.** Realización de trabajos elementales a ordenador. Tareas de apoyo básicas al auxiliar administrativo puramente mecánicas que no requieran cualificación especial.

**Socorrista:** Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes. Realizará las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos. El socorrista deberá:

No abandonar el puesto de vigilancia bajo ningún pretexto, excepto en caso de atender a un accidentado o siendo relevado por otro técnico de salvamento, pero siempre comunicándolo al encargado nombrado por la empresa.

Cumplirá con los horarios establecidos de apertura, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación. Paso del limpia fondos y limpieza de pediluvios, cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación.

No podrá realizar durante las horas de baño otra labor que no sea la de sus funciones de técnico en salvamento.

Vigilar, controlar y atender a todo bañista que requiera sus servicios.

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas sin permiso expreso de persona con autoridad suficiente. Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la Ley sobre el reglamento de piscinas.

Llevar en todo momento de su trabajo un distintivo que los acredite como tal.

**Socorrista-suplente:** Es la persona que se halla en la misma posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes, pero que prestará sus servicios en cualquier instalación para efectuar los descansos de los socorristas titulares.

**Técnico de piscinas:** Es el trabajador que, en posesión del título que le acredite como tal, se encarga de la vigilancia, mantenimiento e instalación de la maquinaria de filtrado, depuradoras, así como la realización de todos los controles necesarios que se requieran para garantizar la pureza y salubridad del agua.

Con conocimientos complejos de circuitos cerrados de depuración, instalación de todo tipo de filtros de presión e instalación de aparatos y acometidas de fontanería. Se encargará de mantenimiento y uso de la maquinaria, así como de instalaciones menores, tales como pequeñas reparaciones eléctricas, montaje y desmontaje de motores y su limpieza, cuidado y almacenamiento.

**Patrón embarcación:** Es el especialista en posesión del correspondiente título debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para patronear embarcaciones de recreo, con las debidas garantías para las personas de a bordo, así como para el resto de los usuarios de entorno, sean estas embarcaciones de otro tipo o bañistas.

**Conductor:** Es la persona que, hallándose en posesión de carné, conduce de manera habitual y permanente, con conocimientos de mecánica suficientes para permitir la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo, ayudando a su carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías. Los conductores, en los periodos en que no haya trabajo de su especialidad, deberán colaborar en los diferentes trabajos de la empresa, sin que ello implique disminución de salario de su categoría profesional y demás derechos de la empresa.

**Monitor de actividades físico-deportivas:** Es el especialista que encontrándose en posesión del correspondiente título que le acredita realiza funciones docentes en las distintas actividades deportivas, impartiendo clases y cursillos, este deberá vestir un distintivo de la empresa acreditándose como tal.

**Peluquero/a:** Es la persona, que dentro de un establecimiento de belleza tiene conocimientos completos y actuales de las tareas de peluquería y asume directamente la dirección técnica y artística de los trabajos a realizar y los realiza. Distribuye las tareas de los auxiliares y resuelve todas las cuestiones que se formulen en orden a las incidencias que se puedan producir con relación a las dificultades técnicas de trabajo.

**Masajista:** Es la persona que se halla en posesión del título o diploma al efecto y con experiencia debida a su cometido, realiza las funciones adecuadas a su cargo.

### GRUPO III

#### CRITERIOS GENERALES

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que, teniendo un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

#### FORMACION

Titulación a nivel de bachillerato, Formación Profesional de Técnico superior o Técnico Especialista, Formación profesional de segundo grado, complementada con una formación específica o experiencia dilatada en el puesto.

Integran este grupo las siguientes categorías:

**Jefe Administrativo:** Es quien asume, bajo la dependencia directa de la dirección, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad al personal administrativo.

**Oficial Administrativo:** Son aquellos trabajadores que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas, con iniciativa y asumiendo con plena responsabilidad las siguientes tareas, cobros y pagos sin firma, plantea,

suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y calculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancias a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

Encargado/a: Son los que, con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, tienen control y responsabilidad sobre el mantenimiento de maquinaria, instalaciones o vehículos y del rendimiento del grupo de trabajadores que de ellos dependa.

#### GRUPO IV

##### CRITERIOS GENERALES

Titulado de grado medio. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, así como tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

##### FORMACION

Titulación universitaria de grado medio, diplomados, arquitectos técnicos, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Integran este grupo las siguientes categorías:

ATS/DUE/Enfermeros/as, fisioterapeutas, profesores educación física, otros titulados de grado medio.

#### GRUPO V

##### CRITERIOS GENERALES

Titulado de grado superior. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

##### FORMACIÓN

Titulación universitaria de grado superior, completada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Integran este grupo las siguientes categorías:

Médicos, directores/as generales, otros titulados de grado superior.

#### NOTAS ACLARATORIAS

1. La clasificación contenida en el presente artículo, se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por actividades básicas más representativas desarrolladas en las funciones expresadas en cada uno de los grupos profesionales.

2. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

3. La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

4. La clasificación de categorías consignada en este convenio colectivo es meramente enunciativa y no supone la necesidad de tener personal que ostente dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

5. Esta clasificación es meramente descriptiva a la situación actual, por lo que se hace constar expresamente que cualquier otro puesto de trabajo cuya categoría no estuviera literalmente recogida en la relación anterior, será encuadrada en el grupo profesional que atendiendo al orden de 1º Formación y 2º Criterios Generales le corresponda.

### ÁREAS DE ACTIVIDAD

Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### ÁREA "A": ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Comprensiva del conjunto de actividades propias de la administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión de centros y servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal, labores de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del Servicio o Centro respectivo, comunicación interna y externa de los Servicios y Centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia.

Asimismo se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellos otros de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

#### ÁREA "B": ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario, y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental en unos casos, e inferior en otros.

#### ÁREA "C": ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

Comprensiva de aquéllas actividades no encuadradas en las anteriores áreas de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico de la misma, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requiera destreza o habilidad específica alguna.

## CUADRO DE ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS CON ÁREAS DE ACTIVIDAD

| CATEGORIA PROFESIONAL  | GRUPO | AREA |
|------------------------|-------|------|
| MEDICO                 | V     | B    |
| ENFERMERO/A            | IV    | B    |
| FISIOTERAPEUTA         | IV    | B    |
| JEF. ADMINISTRATIVO    | III   | A    |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | III   | A    |
| MASAJISTA              | II    | B    |
| AUX. ADMINISTRATIVO    | II    | A    |
| PELUQUERO/A            | II    | C    |
| RECEPCIONISTA          | II    | C    |
| ENCARGADO/A            | II    | C    |
| MONITOR/A              | II    | C    |
| SOCORRISTA             | II    | C    |
| SOCORRISTA-SUPLENTE    | II    | C    |
| TEC. PISCINAS          | II    | C    |
| PATRON                 | II    | C    |
| CONDUCTOR              | II    | C    |
| COMERCIAL              | II    | C    |
| CONSERJE/PORTERO/A     | I     | C    |
| AYUD. PELUQUERÍA       | I     | C    |
| LIMP. PISCINAS         | I     | C    |

## ANEXO 2

## TABLAS SALARIALES 2013

| CATEGORIA PROFESIONAL  | SALARIO BASE | ANTIGÜEDAD | PLUS TRANSPORTE | PAGA VERANO | PAGA INV. | BRUTO ANUAL |
|------------------------|--------------|------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|
| MEDICO                 | 1.316,31     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 18.428,34 € |
| ENFERMERO/A            | 1.171,60     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 16.402,40 € |
| FISIOTERAPEUTA         | 1.171,60     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 16.402,40 € |
| JEF. ADMINISTRATIVO    | 1.146,73     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 16.048,76 € |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1.046,73     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 14.654,22 € |
| MASAJISTA              | 1.084        | 1,5%       | 112,7           |             |           | 15.176€     |
| AUX. ADMINISTRATIVO    | 955,28       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 13.373,92 € |
| PELUQUERO/A            | 956,64       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 11.373,60 € |
| RECEPCIONSTA           | 837,92       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 11.730,88 € |
| ENCARGADO/A            | 1092,1       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 15.289,40 € |
| MONITOR/A              | 728,74       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 10.202,36 € |
| SOCORRISTA             | 728,74       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 10.202,36 € |
| SOCORRISTA-SUPLENTE    | 687,15       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 9.620,10 €  |
| TECNICOS               | 1.020,78     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 14.290,92 € |
| PATRON                 | 828,84       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 11.603,76 € |
| CONDUCTOR              | 1.038,52     | 1,5%       | 112,7           |             |           | 14.539,28 € |
| COMERCIAL              | 955,28       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 13.373,92 € |
| CONSERJE/PORTERO/A     | 956,64       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 13.392,96 € |
| AYUD. PELUQUERÍA       | 797,7        | 1,5%       | 112,7           |             |           | 11.167,80 € |
| LIMP. PISCINAS         | 837,92       | 1,5%       | 112,7           |             |           | 11.730,88 € |

(03/19.131/14)

