

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 6** *RESOLUCIÓN de 23 de junio 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 “Fundosa Sport y Ocio, Sociedad Anónima Unipersonal” (Complejo Deportivo Somontes) (código número 28100682012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Fundosa Sport y Ocio, Sociedad Anónima Unipersonal” (Complejo Deportivo Somontes), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 13 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.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de junio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FUNDOSA SPORT Y OCIO, SOCIEDAD ANÓNIMA”

De una parte, en representación legal de los trabajadores, los Delegados de Personal: D. Manuel Muñoz García con D.N.I. 51626590-P, y D. Juan José Rodríguez García con D.N.I. 52097922-R.

De otra parte, en representación del empresario, Fundosa Sport y Ocio, S.A.U., D. Cristóbal Moreno Palos con D.N.I. 30405968-Z, Director Gerente de la misma, y apoderado, en virtud de Escritura pública de fecha 01/02/2001, otorgada ante el Notario de Madrid, D. Antonio Crespo Monerri, con nº 407 de su protocolo.

MANIFIESTAN

Fundosa Sport y Ocio, S.A.U., es una sociedad cuyo objeto consiste en la explotación y gestión de instalaciones deportivas, de recreo y ocio, a este fin dedica su único centro de trabajo, situado en el Complejo Deportivo Somontes, que se constituye como Centro Especial de Empleo, en el que más del 70% de su plantilla son trabajadores con discapacidad, que mantienen con la empresa una relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

El presente Convenio constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por las partes, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del Convenio es la propia de un convenio colectivo de carácter Estatutario, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa “Fundosa Sport y Ocio, S.A.” y sus trabajadores, las partes manifiestan que su voluntad que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tengan toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I*Ámbito personal, funcional, territorial y temporal*

Art. 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa FUNDOSA SPORT Y OCIO, S.A., situados en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo obliga a todo el personal que trabaja en las actividades a las que se dedica la empresa, como son la explotación y gestión de instalaciones deportivas, de recreo y ocio, así como cualquier otro servicio al que pudiera dedicarse la sociedad.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, discapacitados o no, que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquier centro de trabajo de la empresa. Quedan expresamente incluidos en la aplicación del presente Convenio los trabajadores que inicien o mantengan una relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especializados de Empleo, actualmente regulada por el Real Decreto 1368/1985.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo se pacta por cuatro años de duración, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Capítulo II*Forma y condiciones de denuncia del Convenio*

Art. 4. *Denuncia y prorroga.*—La denuncia del presente convenio colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con legitimación para negociar el Convenio, conforme a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha denuncia deberá producirse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización del mismo; en caso contrario, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año. La denuncia deberá realizarse por escrito y dirigido a los representantes que lo suscriben con las demás formalidades previstas en el artículo 89.

La negociación deberá iniciarse antes de que transcurra un mes desde que fuera denunciado el Convenio.

Capítulo III*Cláusula derogatoria, globalidad y garantía personal*

Art. 5. *Cláusula derogatoria y Globalidad.*—Las partes firmantes acuerdan que el presente Convenio sustituye, deroga y deja sin efecto, en su integridad y en toda su extensión, a los convenios, estatutarios o no, pactos y condiciones colectivas vigentes en la empresa con anterioridad al presente Convenio.

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

Art. 6. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengán siendo aplicadas, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador.

Capítulo IV

Comisión mixta paritaria

Art. 7. *Comisión mixta paritaria.*—Se constituye, a todos los efectos legales previstos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, una comisión mixta paritaria integrada por cuatro miembros: Dos designados por la empresa y otros dos que representarán a los trabajadores, elegidos de entre los delegados de personal.

Las funciones de la comisión mixta paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento o aplicación del Convenio
- c) Mediación o arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto
- d) Cuantas otras funciones le estén atribuidas por ley o por el presente Convenio, u otras sometidas por las partes de mutuo acuerdo.

La comisión mixta paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes, la parte social o la parte empresarial, que componen la Comisión. Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de siete días, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría y para su plena eficacia se deberán reflejar en acta. Las resoluciones de la Comisión serán, por tanto, vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y mantener un archivo de los asuntos tratados.

En caso de no alcanzar un acuerdo, y así lo convinieran las partes conjuntamente, podrán someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el Instituto Laboral u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá el carácter de vinculante.

Capítulo V

Del empresario

Art. 8. *Deberes del empresario derivados de la reglamentación sanitaria de piscinas.*—8.1. Disponer del personal necesario, técnicamente capacitado para el cuidado y vigilancia de las piscinas y sus servicios.

8.2. Contratar el número de socorristas especialistas en salvamento acuático que según lámina de agua del conjunto de los vasos está establecido y nunca menos de los que señala la normativa de aplicación.

8.3. Contratar personal sanitario (ATS/DUE, médico) en número y titulación suficiente, que según lámina de agua del conjunto de los vasos esté establecido y nunca menos de los que señala la normativa de aplicación.

8.4. Disponer de utensilios de rescate obligatorios por la ley, así como todo el material indispensable para la práctica de los primeros auxilios.

8.5. Poner a disposición del personal responsable los medios reactivos e instrumental necesario para los preceptivos análisis del agua de los vasos, así como el correspondiente libro de registro para su anotación.

8.6. Observar y cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios establecidos en la normativa de aplicación para el recinto de piscinas.

Capítulo VI

Régimen de trabajo

Art. 9. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

El progreso técnico, la mejor formación profesional y el más adecuado equipo debe suponer una mejora de las condiciones de trabajo y una mejor remuneración, en su justa correspondencia por la prosperidad de la empresa.

Art. 10. *Facultades de la empresa.*—Son facultades:

10.1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

10.2. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

10.3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

10.4. Crear, respetar y hacer cumplir las plantillas del personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente convenio.

10.5. Promover y respetar la clasificación profesional de sus trabajadores, facilitándoles su formación profesional y su promoción social y humana.

Capítulo VII

Clasificación del personal

Art. 11. *Disposiciones generales.*—Desde el momento que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este convenio colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

Art. 12. Aquellas categorías profesionales que se empleen y no estén previstas en el convenio, se regularán conforme a lo acordado por la comisión mixta paritaria.

Art. 13. *Clasificación según la permanencia.*—El personal afectado por el presente convenio se clasifica en fijo, fijo de carácter discontinuo, interinidad y eventual.

13.1. Personal fijo: es el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

13.2. Personal fijo discontinuo: es el que se contrata expresamente por el tiempo que dure cada temporada con carácter fijo.

13.3. Personal interino: es el contratado para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, tales como el ejercicio de cargo público, representación o funciones de cargo público de ámbito provincial o superior, privación de libertad que le impida acudir al trabajo mientras no exista sentencia condenatoria, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia forzosa, permiso prenatal o maternidad e incapacidad temporal, etc.

13.4. Personal eventual: es aquel personal contratado para atender las exigencias circunstanciales del mercado o determinadas obras o servicios.

Art. 14. Clasificación profesional de acuerdo con los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I: Técnicos y Administración

1. Director general.
2. Director Comercial
3. Titulado superior.
4. Titulado medio
5. Jefe de Administración

GRUPO PROFESIONAL II: Mandos Intermedios

6. Encargado general.
7. Subencargado.
8. Oficial administrativo.
9. Oficial de oficio.

GRUPO PROFESIONAL III: Producción

10. Socorrista.
11. Monitor de natación.
12. Monitor de tenis.
13. Monitor de gimnasia.
14. Masajista.
15. Auxiliar administrativo.
16. Maquinista (depuradora y climatización).
17. Ayudante de maquinista.
18. Taquillero.
19. Ayudante de oficio.
20. Encargado de vestuario.
21. Portero.
22. Encargado de Almacén.
23. Telefonista.

Definición de las funciones de cada categoría de este convenio:

GRUPO PROFESIONAL I: Técnicos y Administración

1. Director general: es el máximo responsable de la instalación y de las actividades y funcionamiento que en ella se desarrollan.

2. Director Comercial: es la persona en posesión de unos conocimientos generales, propios del puesto que desempeña y que a las órdenes de la dirección de la instalación, se responsabilizará de todas las actuaciones comerciales de la compañía.

3. Titulado superior: son los técnicos que ejercen su actividad concreta y determinada, y que, mediante su titulación desarrollan sus servicios en el área específica para la que su titulación los cualifica.

4. Titulado medio: son los técnicos que ejercen su actividad concreta y determinada, y que mediante su titulación desarrollan sus servicios en el área específica para la que su titulación los cualifica. Bajo la supervisión del titulado superior, cuando exista en la empresa, colaborará en cuantos trabajos le sean encomendados por el mismo, dentro de la especialidad propia de su título.

5. Jefe de administración: 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

GRUPO PROFESIONAL II: Mandos Intermedios

6. Encargado general: es la persona en posesión de unos conocimientos generales, propios del puesto que desempeña y que a las órdenes de la dirección de la instalación, se encargará del buen estado y funcionamiento de la misma, controlando la buena ejecución de los necesarios trabajos referidos a la reparación, conservación, mantenimiento y limpieza, siendo de su competencia el control de los consumos de los diferentes productos y artículos, propios y necesarios en la instalación. Asimismo se encargará de la distribución, y control del personal, siguiendo las directrices que se marquen en cada caso. Del mismo modo se encargará de recopilar y revisar los partes diarios del trabajo personal (si los hubiere) dándoles su conformidad o reparos, según los casos. De todo ello, seguidamente dará puntual información a la dirección de la empresa.

7. Subencargado: Es la persona en posesión de unos conocimientos generales, propios del puesto que desempeña y que estará a las órdenes del encargado general y de la dirección de la instalación, se encargará del buen estado y funcionamiento de la misma, controlando la buena ejecución de los necesarios trabajos de reparación, conservación, mantenimiento y limpieza y distribuyendo lo más eficazmente posible las tareas entre el personal disponible en su turno de trabajo. De todo ello, seguidamente dará puntual información al encargado general.

8. Oficial administrativo: ejecutará con precisión los trabajos que le encomienden sus superiores en la empresa. Supervisará el trabajo de los auxiliares administrativos. Elaborará resúmenes, balances, programas de trabajo y ordenación de los cometidos administrativos, llevando la contabilidad general de la instalación. Coordinará las funciones administrativas de la instalación, sistematizando el trabajo; colaborará con el encargado general en el proyecto de necesidades de la misma, en sus aspectos económicos y de personal.

9. Oficial de oficio: son los que realizan y controlan las tareas en materia de mantenimiento a nivel de los conocimientos que determinan su categoría y profesión, bajo programa o no.

GRUPO PROFESIONAL III: Producción

10. Socorrista: es el especialista en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado o con el grado de conocimientos suficiente en materia de socorrismo acuático y prestación de primeros auxilios cuya formación será acreditada por el organismo competente que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

11. Monitor de natación: es el especialista en posesión del correspondiente título que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de natación, siendo el responsable de dichas tareas.

12. Monitor de tenis: es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de tenis, siendo el responsable de dichas tareas.

13. Monitor de gimnasia: es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para la impartición de clases de gimnasia, siendo el responsable de dichas tareas, así como del propio gimnasio.

14. Masajista: es el especialista en posesión del correspondiente título, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios, y aplicará los tratamientos terapéuticos, según las necesidades de los usuarios.

15. Auxiliar administrativo: trabajará a las órdenes directas del oficial administrativo, en la realización de procesos de administración generados por la actividad de la instalación o en su relación con los diferentes estamentos de la empresa, siéndoles necesarios conocimientos de contabilidad y estadísticas, de acuerdo con su categoría profesional (niveles elementales), así como mecanografía y consultas con terminales, asimismo prestará su atención al usuario, en relación con lo administrativo.

16. Maquinista (depuradora y climatización): es el especialista en posesión del correspondiente título que acreditará como persona con los conocimientos necesarios para controlar la sanidad, pureza y limpieza del agua, así como para vigilar el buen funcionamiento de la maquinaria del sistema de depuración y climatización, en su caso, de la instalación, siendo el responsable de dichas tareas.

17. Ayudante de maquinista: cumplirá su función a las órdenes del oficial maquinista.

18. Taquillero: 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.

19. Ayudantes de oficio: son los que realizan tareas programadas o no, en materia de limpieza y mantenimiento de la totalidad de las instalaciones a nivel de los conocimientos que determinan su categoría, siempre supervisado por el subencargado y oficial de oficio correspondientes.

20. Encargados de vestuario: es el responsable de recoger, custodiar y entregar la ropa a los usuarios, para ello entregará la percha y contraseña correspondiente. No se hará cargo de los va-

lores que el usuario quiera declarar, informándoles que se entreguen en la oficina de la instalación, en el caso de existir, una caja de valores. Será de responsabilidad el buen uso, decoro y funcionamiento de los vestuarios.

21. Portero: comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

22. Encargado de almacén: es aquel que dirige, vigila y organiza, las operaciones de almacenamiento y expediciones, de todo el material de las instalaciones.

23. Telefonista: será la responsable de la centralita, o en su defecto, de los teléfonos que existan en la instalación, así como de la megafonía del recinto.

Art. 15. Formación e Igualdad y no discriminación. Dentro de la empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de sexo, ideología política, religión, raza, discapacidad y afiliación sindical.

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

Las partes adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Art. 16. *Formación.*—La empresa redactará bianualmente un plan de formación en la empresa cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

- Promoción socio-laboral.
- Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.
- Perfeccionamiento profesional.

Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo (FTFE).

La empresa tomará las medidas para procurar hacer uso del crédito para la formación continua del que anualmente disponga en base a lo dispuesto en el RD 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de la empresa.

La superación por parte de cualquier persona de la empresa de dichas acciones formativas, se tendrá en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla.

La empresa posibilitará la realización de las acciones formativas, que sin coste para ella, se oferten en el marco de los Contratos Programa del INEM o SERVEF.

Las acciones de formación que se desarrollen en la empresa, deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el art. 15 del RD 395/2007.

Todo plan de formación continua subvencionado que la empresa demande deberá cumplir las condiciones de fomentar la mejora de la calidad y/o de la productividad y/o incrementar la polivalencia, posibilitar la promoción interna y/o contribuir a mejorar la empleabilidad.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe sobre el plan de formación y las acciones formativas que contiene, en el plazo de 15 días desde la recepción de la documen-

tación, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe, se entenderá cumplido este trámite.

Si a resultas del trámite previsto en el apartado anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores respecto al contenido de la formación, se dilucidarán las mismas en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores, debiendo dejarse constancia escrita del resultado del trámite previsto en este apartado.

Si cualquiera de las partes entendiera que el Plan de Formación incumple con los contenidos generales para la formación en este convenio y en su normativa reguladora, podrá instar la mediación de la Comisión Paritaria de este convenio.

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos establecidos legalmente para poder acceder a la formación.

Art. 17. Ingresos, periodo de prueba, ascensos, ceses, contrataciones, vacantes y capacidad disminuida.—17.1. Ingresos: para ingresar en la empresa, es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

17.2. Período de prueba: Todo el personal estará sujeto a un período de prueba que será el que se detalla a continuación:

- Grupo profesional I y II: cinco meses.
- Grupo profesional III: dos meses.

Durante este período tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

17.3. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos relativos a su puesto de trabajo.

17.4. Ascensos: los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto y especialmente el desempeño temporal de tareas similares que se han de cubrir entre el personal de la especialidad y, en su defecto, entre el de especialidades afines.

17.5. Los procesos de promoción interna y ascenso, se efectuarán preferentemente de forma consensuada con los representantes de los trabajadores.

17.6. En el caso de que la vacante a cubrir sea la de un puesto de trabajo que requiera titulación, bastará la presentación del correspondiente título actualizado.

17.7. Ceses: El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, quince días antes de la fecha del cese.

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

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con un máximo del número de días del preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente.

17.8. Contratación: Todos los contratos serán visados por la representación sindical de los trabajadores.

Los contratos de trabajo, cualesquiera que sean su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes una vez formalizados y de conformidad con la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

17.9. Contratos temporales:

Contratos por obra o servicio: de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que permitirá cubrirse con contratos de esta naturaleza, las siguientes actividades:

- Actividades de ocio y recreación tales como: torneos deportivos, campamentos y colonias de verano, carreras populares.
- Eventos y actividades sociales: reuniones y jornadas de convivencia de empresas, actos y jornadas corporativas, festivales, comidas de empresa.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción: de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se determinan las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales las identificadas en el párrafo anterior en cuanto suponen un acu-

mulación extraordinaria de tareas extra a la actividad normal de la empresa, en todo caso la contratación bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 25% de la plantilla total de la empresa.

17.10. Plantilla: La empresa entregará al Comité de empresa o Delegado de Personal, los TC-2 de la plantilla.

17.11. Capacidad disminuida: la empresa procurará acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de trabajo, destinándoles a puestos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacidad para el trabajo.

Capítulo VIII

Movilidad funcional

Art. 18. 1.º Funciones correspondientes al mismo grupo profesional: El personal incluido en el ámbito de este Convenio, podrá ser destinado por la empresa, a ocupar un puesto de trabajo de categoría distinta dentro del mismo grupo profesional. Mientras se encuentre en esta situación, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. Una vez cese la causa que motivó el cambio, el trabajador retornará a su puesto y salario de origen.

2.º Funciones correspondientes a diferente grupo profesional: La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Respecto a la retribución del trabajador se aplicarán los mismos criterios que lo dispuesto para la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional

Capítulo IX

Retribuciones

Art. 19. *Disposiciones generales.*—Las retribuciones del personal, al que afecta este convenio, estarán constituidas por el salario base del convenio y los complementos del mismo.

El pago del salario se efectuará, dentro de la jornada laboral, por meses vencidos.

La empresa, en el momento de efectuar el pago de salarios, vendrá obligada a facilitar a los trabajadores los medios necesarios para que puedan obtener un duplicado del recibo, en el que se hagan constar todos los conceptos que establece la legislación vigente para que, en todo momento y circunstancias, el trabajador conozca lo que percibe por salario, lo que tributa a la Hacienda Pública y la cotización a la Seguridad Social.

Art. 20. *Salarios.*—La retribución que percibirán los trabajadores será, para el periodo comprendido durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, la reflejada en la tabla salarial que se acompaña al presente convenio, como Anexo I.

En caso de que el resultado final de la cuenta de resultados de la empresa sea positivo en cualquiera de las anualidades de vigencia del presente convenio, las retribuciones de los trabajadores se verán incrementadas en un 9% para la siguiente anualidad. Dicho incremento se llevará a cabo tomando como referencia los salarios recogidos en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Para la constatación de la circunstancia anterior se tomará como referencia las cuentas anuales debidamente auditadas y registradas.

Art. 21. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal afectado por el convenio, percibirá, como mínimo tres gratificaciones anuales denominadas de «verano», «Navidad» y «beneficios», en cuantía de treinta días de salario base de convenio más antigüedad cada una.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones, las siguientes:

- Gratificación de verano (15 de junio).
- Gratificación de Navidad (15 de diciembre).
- Gratificación de beneficios (prorrateada en 12 meses naturales).

Los devengos de dichas gratificaciones serán:

- Gratificación de verano: (del 1 de enero al 30 de junio).
- Gratificación de Navidad: (del 1 de julio al 31 de diciembre).
- Gratificación de beneficios: (del 1 de enero al 31 de diciembre).

Art. 22. *Complemento de antigüedad.*—22.1. Se abonará un complemento personal consolidado de antigüedad fijado en trienios al 8 por 100 cada uno de ellos del salario base de convenio.

22.2. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

22.3. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente de su cumplimiento.

22.4. Al personal fijo de carácter discontinuo se le computan a efectos de antigüedad, el valor de un trienio por cada dieciocho meses de actividad.

Art. 23. *Plus convenio*.—Se establece un plus de convenio mensual consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa (Anexo I), y para cada una de las categorías.

A dicho plus le será de aplicación la revisión salarial prevista en el artículo 20 del presente convenio, para el caso de que la empresa obtenga un resultado positivo en sus cuentas anuales.

Art. 24. *Horas extraordinarias*.—24.1. Personal con relación laboral de carácter ordinario:

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 ochenta al año, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio o las que se fijen por norma superior si éstas fuesen inferiores al número indicado.

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.

El importe de las horas extraordinarias se determinará incrementando un 75% el resultado de la división del salario bruto anual del trabajador entre el número de horas al año trabajadas de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario total anual}}{\text{Número de horas trabajadas al año}} = X + 75\% = \text{Precio hora}$$

24.2. Personal con relación laboral de carácter especial de trabajadores minusválidos en Centros Especiales de Empleo:

Los trabajadores con relación laboral de carácter especial de trabajadores minusválidos en Centros Especiales de Empleo no podrán realizar horas extra salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, de acuerdo con previsto en el artículo 13 del R.D. 1368/1985.

Art. 25. *Quebranto de caja*.—Los trabajadores que cumplan la función de taquilleros, y cuando la empresa no asuma los quebrantos de caja, ésta pagará al trabajador responsable de la misma, la cantidad de 60 euros brutos mensuales por dicho concepto.

Art. 26. *Nocturnidad*.—Se establece un complemento de nocturnidad consistente en el 25 por 100 del salario convenio para todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22,00 y las 06,00 horas de la mañana. Si no realizase toda la jornada laboral dentro de dicho horario, se les pagará las horas efectivamente trabajadas con dicho porcentaje excepto, si realiza dentro de dicho horario la mitad o más horas de la jornada que entonces se le abonará como si toda hubiera sido realizada dentro de dicho horario.

Art. 27. *Festivos*.—Los trabajadores que tengan que trabajar un día festivo, y por necesidades del servicio no pudiesen disfrutar del descanso compensatorio, verán incrementado su salario de ese día en un 75 por 100.

El disfrute de ese día compensatorio, será el día anterior o posterior al festivo salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto, el trabajador interesado.

Capítulo X

Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos

Art. 28. La jornada laboral para toda la vigencia del convenio, se fija en 35 horas semanales.

En las jornadas pactadas, deberán respetarse que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables. En los descansos semanales, el mínimo no podrá ser inferior a día y medio continuados.

Art. 29. *Calendario laboral*.—La empresa, deberán acordar con los representantes legales de los trabajadores o los trabajadores afectados si no existe representación legal de los mismos, un calendario laboral anual en el que conste: jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones de todos los trabajadores. Este calendario deberá estar expuesto a todos los trabajadores y ser pactado en los tres primeros meses del año, exceptuando los contratos inferiores a seis meses.

Art. 30. *Vacaciones*.—30.1. El período de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales al año.

30.2. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el delegado de personal o comité de empresa y en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el juzgado de lo social.

30.3. Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

30.4. En ningún caso comenzarán las vacaciones en domingo, festivo o día de descanso semanal.

30.5. Cuando no se disfruten las vacaciones en las fechas acordadas por causas organizativas o de producción y siempre de mutuo acuerdo entre las partes, el trabajador percibirá su salario incrementado en un 75 por 100 durante esos treinta días fijándose en ese instante la nueva fecha de disfrute.

30.6. El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncio para el conocimiento del personal.

30.7. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

30.8. En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

Art. 31. *Descanso semanal.*—Todos los trabajadores, disfrutarán un día y medio de descanso semanal, que podrá ser variado por necesidad razonada de la empresa.

Art. 32. *Permisos.*—Todo el personal sujeto a este convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso.

32.1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

32.3. Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

32.4. Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente, si la empresa tiene constancia, hijos, padres.

32.5. Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos.

32.6. Cuando en los supuestos 32.3, 32.4 y 32.5, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, se ampliará a dos días más.

32.7. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día o dos, si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 200 kilómetros.

32.8. Dos días por traslado del domicilio habitual.

32.9. 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.

32.10. El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos posteriormente.

32.11. Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa 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.

32.11. Todo trabajador que solicite los permisos a que se hacen referencia los puntos 32.3, 32.4 y 32.5, y que no presente el preceptivo justificante, le será descontado de sus haberes el importe correspondiente al tiempo de ausencia, considerándose a su vez la falta como muy grave, por lo que la empresa podrá aplicar la sanción correspondiente.

En los demás casos de permisos retribuidos es potestad de la empresa, solicitar el justificante que proceda, a verificar la realidad del hecho, para el que se ha solicitado el permiso. Si se demostrara engaño o falsedad, se procederá por la empresa contra el trabajador según se establece en el primer párrafo de este punto.

Art. 33. *Accidente de trabajo.*—En caso de accidente de trabajo de un trabajador, y a partir de la fecha de su baja y hasta que sea dado de alta en la empresa, la empresa abonará a aquél la diferencia que exista entre el importe de la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Art. 34. *Enfermedad común.*—En los casos de enfermedad común, se abonarán las diferencias antes citadas a partir del primer mes siguiente al de la fecha de su baja.

Art. 35. *Maternidad y paternidad.*—Las trabajadoras y trabajadores de baja por maternidad o paternidad, percibirán desde el primer día de la baja, el 100 por 100 de la base de cotización.

Los/as trabajadores/as podrán acumular las horas de lactancia, notificándolo a la empresa con una antelación de siete días naturales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o la regulación que lo sustituya.

Capítulo XI

Excedencia voluntaria o forzosa

Art. 36. *Excedencia voluntaria común.*—Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La empresa no está obligada a conceder ninguna excedencia a sus trabajadores, cuando la misma se solicite para trabajar en otra empresa de la misma actividad.

La solicitud de la excedencia que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta por la empresa, en el plazo máximo de treinta días, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente en puesto de su categoría.

La solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que la misma termine.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

Art. 37. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad 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.

Art. 38. Excedencia forzosa.—Se concederá por la designación o elección para cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo, o la elección para cargo sindical electivo de ámbito superior al de la empresa y que exija plena dedicación.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal se imposibilite su reincorporación.

Esta excedencia, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará su duración como si el excedente siguiera en activo a efectos de antigüedad.

En todo caso este punto se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores o la regulación que lo sustituya.

Capítulo XII

Salud laboral

Art. 39. Salud laboral.—La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como, los reglamentos que la desarrollan y a los de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Peligrosidad: independientemente de lo previsto en el punto anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente: se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales, que, en cada momento, vengán homologados por la legislación vigente.

Siempre que en el centro de trabajo se realicen inspecciones por el Instituto de Seguridad y Salud, Sanidad o cualquier otro en este sentido, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al delegado de prevención.

La dirección de la empresa gestionará ante las mutuas de accidentes de trabajo la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

Capítulo XIII

Actividad representativa

Art. 40. *Actividad representativa*: .—40.1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconoce al delegado de personal y al comité de empresa, las siguientes funciones y competencias:

- Trimestralmente: 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 del empleo de la empresa.
- 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: recibir los TC1 y TC2 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 contradictorios 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 TC2, finiquitos y certificados de empresa.
- Por escrito, y con el acuerdo del delegado de personal, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.
- Del calendario laboral, que tiene que contar con el acuerdo del delegado de personal o comité 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.

40.2. 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.
- 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.
- Asimismo, en caso de desacuerdo con la empresa, podrá poner en conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social aquellos casos en que, exista cierto riesgo, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Capítulo XIV

Actividad sindical

Art. 41. El delegado de personal y el comité de empresa tiene derecho a:

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

41.2. 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 no podrá exceder de quince días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la representación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

41.3. Ser informados simultáneamente de la imposición de sanciones.

41.4. El delegado de personal o comité de empresa, tendrá facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, se acudirán a la jurisdicción social competente, que será quien resuelva.

41.5. En los casos de modificación de los horarios de trabajo existentes y de no haber acuerdo sobre la misma con el delegado de personal o comité de empresa, éste informará a la autoridad laboral competente, no pudiendo poner la empresa en práctica la modificación, hasta que no resuelva dicha jurisdicción.

41.6. Garantías: ningún delegado de personal o miembro del comité de empresa, 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.

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

41.8. 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.

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

41.10. El crédito horario para el desempeño de las funciones de representación por parte de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa serán las previstas en la legislación vigente, y serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

41.11. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembro del comité de empresa como ponentes de las comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

41.12. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizadas por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

41.13. Asambleas: los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas por año para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo continuo. Estas asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicios de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Capítulo XV

De la acción sindical

Art. 42. *Acción sindical.*—42.1. La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente; no pudiendo ésta condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado, a que renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco podrán despedir a un trabajador o discriminarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

42.2. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa información a la empresa.
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- Recibir información que le remita su sindicato.

42.3. Estas actividades se realizarán siempre fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

42.4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tabloneros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

42.5. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

42.6. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras del presente convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del ramo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios, para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

42.7. La empresa concederán autorización y libre acceso a los sindicatos firmantes del presente convenio, para que puedan desarrollar su actividad en la empresa con plenas garantías, para su más eficaz funcionamiento.

Las centrales sindicales harán uso, por su parte, de esta autorización, de forma que no se interrumpa, en ningún caso, el desarrollo normal del proceso productivo de la empresa.

42.8. Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores de la empresa que estén afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario.

La dirección de la empresa entregará copia de transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Capítulo XVI

Prendas de trabajo

Art. 43. *Prendas de trabajo.*—La empresa deberá entregar al personal, la ropa adecuada y el calzado especial que el trabajo requiera.

Todo el personal calificado como fijo discontinuo, y el calificado como eventual, vendrá obligado a devolverlo al terminar la relación laboral en cada caso, de lo contrario se le descontará de la liquidación.

Las prendas de trabajo así como el calzado entregados al personal, serán nuevos, salvo acuerdo con el trabajador en contra, y siempre que las prendas entregadas si son usadas, reúnan las garantías exigidas de higiene y decoro.

Capítulo XVII

Premios, faltas y sanciones

Art. 44. *Premios.*—Todo trabajador que cese en la empresa por la contingencia de jubilación o invalidez permanente total o absoluta, según la edad del mismo y siempre que lleve un mínimo de diez años al servicio de la empresa, le será abonada en concepto de indemnización por la extinción de su contrato de trabajo la siguiente indemnización:

Años de edad	Importe
Sesenta y cinco	Dos mensualidades
Sesenta y cuatro	Tres mensualidades
Sesenta y tres	Cuatro mensualidades
Sesenta y dos	Cinco mensualidades
Sesenta y dos	Cinco mensualidades
Sesenta	Siete mensualidades

Cada cinco años más de antigüedad al servicio de la empresa que exceda de los diez años, se incrementará el premio en una mensualidad más. Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus convenio más la antigüedad.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre un trabajador que no alcance los sesenta años, la cuantía del premio se calculará como si tuviera esa edad.

Art. 45. *Faltas.*—45.1. Toda falta cometida por un trabajador se la clasificará atendiendo su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La empresa está obligada a informar simultáneamente a la representación de los trabajadores de la sanción que se imponga a un trabajador, así como las causas, que a juicio de la empresa justifican dicha sanción.

Faltas leves: se considerarán faltas leves las siguientes:

- Faltas de puntualidad injustificadas, que no superen cuatro en un mes.
- Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Faltas graves: se considerarán faltas graves las siguientes:

- Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él.
- Pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.
- Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, sin justificar.
- Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.
- La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

- Ausentarse del trabajo sin licencia.

Faltas muy graves: se considerarán faltas muy graves:

- Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados.
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros que produzcan perjuicios graves a la empresa.
- La deslealtad, el abuso de confianza y en general los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.
- El trabajar para otra empresa del mismo sector sin permiso de su empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
- El abuso de autoridad de los superiores en cualquier nivel será siempre considerado como falta muy grave.

45.2. Sanciones: la potestad de sancionar corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin incurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por falta grave o muy grave, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a un sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto al delegado/a de personal o al comité de empresa.

45.3. Prescripción: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, 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.

Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por uno o dos días.

Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Despido disciplinario.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor y al perjuicio causado.

45.4. En el caso de faltas graves o muy graves imputadas a un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos a parte del interesado, el comité de empresa o los delegados de personal, así como el delegado sindical al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara como tal en la empresa.

Capítulo XVIII

Cesión o traspaso de empresa

Art. 46. *Cesión o traspaso de empresa*:.—Toda empresa que por adquisición de la compañía, de la unidad productiva o de la concesión pública de las instalaciones, cuando éstas pertenecieran a un organismo público, se hiciera cargo de la explotación del mismo centro de trabajo o instalaciones deportivas, quedará obligada a subrogar al personal que venga desempeñando su trabajo en el centro de trabajo o instalaciones deportivas en las mismas condiciones.

Capítulo XIX

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Art. 47. *Solución de discrepancias en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores*.—En caso de desacuerdo durante el período de consultas en el seno del procedimiento que tiene por objeto inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable -procedimiento al que se refiere el apartado 3 del artículo 82 del ET-, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria prevista en el artículo 7 de este Convenio, Comisión que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, y hubiera finalizado el periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el acuerdo interprofesional vigente en la Comunidad de Madrid previsto en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 ET, y en especial al compromiso de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2014

	Salario base	Plus convenio	Total mensual	Total 12 meses	Paga extra 3 al año (*)	Total anual
Grupo profesional I Técnicos y Administración						
Director General	1.121,400	197,864	1.319,264	15.831,168	3.364,200	19.195,368
Director Comercial	1.100,953	195,59	1.296,543	15.558,516	3.302,859	18.861,375
Titulado superior	1.096,944	193,583	1.290,527	15.486,324	3.290,832	18.777,156
Titulado medio	905,035	159,716	1.064,751	12.777,012	2.715,105	15.492,117
Jefe de administración	905,035	159,716	1.064,751	12.777,012	2.715,105	15.492,117
Grupo profesional II Mandos Intermedios						
Encargado general	856,436	151,139	1.007,575	12.090,900	2.569,308	14.660,208
Subencargado	757,09	176,48	933,57	11.202,840	2.271,270	13.474,110
Oficial administrativo	856,436	151,139	1.007,575	12.090,900	2.569,308	14.660,208
Oficial de oficio	724,724	127,87	852,594	10.231,128	2.174,172	12.405,300
Grupo profesional III Producción						
Socorrista	739,183	130,438	869,621	10.435,452	2.217,549	12.653,001
Monitor de natación	739,183	130,438	869,621	10.435,452	2.217,549	12.653,001
Monitor de tenis	739,183	130,438	869,621	10.435,452	2.217,549	12.653,001
Monitor de gimnasia	739,183	130,438	869,621	10.435,452	2.217,549	12.653,001
Masajista	739,183	130,438	869,621	10.435,452	2.217,549	12.653,001
Auxiliar administrativo	725,545	128,057	853,602	10.243,224	2.176,635	12.419,859
Maquinista (depuradora y climatización)	762,572	134,579	897,151	10.765,812	2.287,716	13.053,528
Ayudante de maquinista	702,849	124,035	826,884	9.922,608	2.108,547	12.031,155
Taquillero	702,496	123,975	826,471	9.917,652	2.107,488	12.025,140
Ayudante de oficios	700,795	123,662	824,457	9.893,484	2.102,385	11.995,869
Encargado de vestuarios	693,899	122,448	816,347	9.796,164	2.081,697	11.877,861
Portero	681,867	120,334	802,201	9.626,412	2.045,601	11.672,013
Encargado de almacén	675,879	118,987	794,866	9.538,392	2.027,637	11.566,029
Telefonista	664,681	117,293	781,974	9.383,688	1.994,043	11.377,731

(*) A ésta cantidad habrá que sumarle la antigüedad si procede

(03/20.823/14)

