

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Real Canoe Natación Club” (código número 28101222012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Real Canoe Natación Club”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de junio de 2015, 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; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, 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 3 de septiembre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL “REAL CANOE N.C.”

En Madrid, a 30 de junio de 2015.—En la Sala de Juntas del Real Canoe N.C., calle Pez Volador número 30, se reúne la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa, con asistencia de los siguientes representantes:

Por la parte del comité de empresa:

- Doña Mónica Piernavieja Bretón (CSIT-UP).
- Don Manuel Gosálvez López (CSIT-UP).
- Don Juan Carlos Campos Palomino (CSIT-UP).
- Don Jorge Blanco Labraña (CC OO).

Por la parte de la junta directiva:

- Don Felipe Arevalillo Riquelme.
- Don Elena del Hoyo Díaz.
- Don Enrique Blanco Abruña.

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

SE ACUERDA

Reconocerse mutua capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir, en todo su ámbito y extensión, el siguiente texto de Convenio Colectivo.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad y ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones económicas y de trabajo de los trabajadores que prestan o presten en el futuro servicios retribuidos por cuenta ajena y pertenezcan a la plantilla del Real Canoe Natación Club (en adelante Real Canoe N.C.), con domicilio social en la calle Pez Volador, número 30, de Madrid, al amparo de lo preceptuado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio:

- Las personas vinculadas con el Real Canoe N.C. por contratos de personal de alta dirección, que se regirán por su normativa específica.
- Las personas vinculadas con el Real Canoe N.C. por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea este de naturaleza civil o mercantil.

Art. 2. *Ámbito de aplicación territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores del Real Canoe N.C. que presten sus servicios tanto en su centro de trabajo como en aquellas otras instalaciones vinculadas con el mismo, situadas en la Comunidad de Madrid, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de trabajadores por todo el territorio nacional o al extranjero.

Art. 3. *Vigencia y denuncia del convenio.*—La vigencia del presente convenio será desde el día siguiente a la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2019, entendiéndose prorrogado todo su contenido, por períodos anuales, si llegada la fecha de su término, no mediara denuncia por cualquiera de las partes, entendiéndose por tales, como parte empresarial, la Junta Directiva del Real Canoe N.C. y por parte de los trabajadores, el comité de empresa, como representación legal de los mismos.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, los efectos económicos serán aplicables con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2015.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita a la otra parte dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia o a cualquiera de sus prórrogas, con remisión del mismo escrito a la autoridad laboral para su registro.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Art. 4. *Concurrencia de convenios.*—El presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior que correspondiera y, en particular, en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias.
- c) El horario, la distribución del tiempo de trabajo y el régimen de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que la Ley atribuya a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas, sustitución y compensación.*—Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible, debiendo ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación práctica y sustituyen y compensan a todas las retribuciones y emolumentos de carácter social, salarial o extra salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Serán respetadas aquellas condiciones ad personam más beneficiosas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las aquí pactadas.

Capítulo II

Órgano de vigilancia

Art. 6. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.*—Se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio formada paritariamente por representantes del Real Canoe N.C. y representantes legales de los trabajadores.

- Constitución: Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de quince días a contar desde el día de la firma del convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al secretario de la comisión negociadora, en el plazo de diez días desde la mencionada firma.
- Composición: Esta comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores, designados por los firmantes, atendiendo a la representatividad de cada sindicato en las elecciones sindicales del Real Canoe N.C. y tres miembros de la Junta Directiva del Real Canoe N.C., requiriéndose para la validez de sus acuerdos, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos y en cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.
En el seno de la comisión paritaria se designará un secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes del Real Canoe N.C.
- Facultades: Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria:
 - Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y Anexos del convenio.
 - Vigilancia de lo pactado.
 - Facultad de conciliación previa en los problemas colectivos.
 - Informe preceptivo, que se emitirá en el plazo de quince días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.
 - Se faculta a dicho órgano para incorporar al texto del convenio colectivo los acuerdos y reglamentos que, en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo, pudieran producirse. Los acuerdos de la comisión paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como Anexo. Se declara expresamente la nulidad de los acuerdos que la comisión paritaria adopte excediéndose del ámbito de su propia competencia.

Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

- Régimen de funcionamiento: La comisión paritaria se reunirá con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, la mayoría de los componentes de cualquiera de las dos partes. Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión serán remitidos al secretario e incluidos en el orden del día de la convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por este con siete días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria que se realice.

La comisión paritaria hará públicos sus acuerdos, dictámenes, reglamentos y propuestas cuando afecten a cuestiones de su competencia, por conducto de la representación legal de los trabajadores del Real Canoe N.C., salvo aquellas que sean de índole estrictamente individual.

Capítulo III

Empleo y Formación

Art. 7. *División del personal.*—Por razón de su vinculación contractual con el Real Canoe N.C, el personal sujeto a este convenio se divide en:

- Personal fijo/fijo discontinuo: Es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla del Real Canoe N.C, y el que en lo sucesivo se integre en la misma, mediante contratos de trabajo indefinido o que deban adquirir tal condición por imperativo legal y/o que se contrate expresamente con carácter fijo por el tiempo que dure cada temporada de actividad dentro de la empresa, según la legislación vigente en cada momento.
- Personal interino: Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias que causen derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Personal temporal: Es aquel cuya prestación de servicios no tiene carácter normal o permanente dentro de la actividad de la empresa y que se contrate por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales.

Cualquiera que sea la naturaleza de la relación contractual del personal, la retribución para un mismo puesto de trabajo será análoga a la del puesto de trabajo equivalente, sin perjuicio de los complementos de carácter personal que le puedan ser aplicados.

Art. 8. *Período de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba que no podrá exceder de cinco meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 9. *Grupos de clasificación.*—1. Existen cuatro Grupos Profesionales en los que se integran y/o se renombran y actualizan, las categorías profesionales existentes a la entrada en vigor de este convenio, y se prevén aquellos otros puestos de trabajo de nueva creación, ordenados por niveles salariales, tal y como figuran en el Anexo I.

Grupo I: Los trabajadores encuadrados en este grupo llevan a cabo funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Asimismo, pertenecerán a este grupo aquellos puestos de trabajo que, con funciones polivalentes de alta responsabilidad, puedan ser creados por la Dirección del Club, en uso de sus competencias, en atención a necesidades de asistencia personalizada, tanto a la Junta Directiva, como órgano colegiado, como a cada uno de sus miembros, efectuando

labores de tratamiento y procesamiento de información, en ocasiones confidencial y debiendo llevar a cabo funciones de transmisión y comunicación restringidas y/o ligadas al protocolo e imagen de la empresa.

Se requiere formación equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio, o bien podrá suplirse con la acreditación de una dilatada experiencia en el sector.

Quedan encuadrados en este grupo los siguientes puestos de trabajo o similares: Director de la Instalación, Director General Deportivo, Titulados Universitarios de Grado Superior y Titulados Universitarios de Grado Medio.

- Director de la Instalación: Es el máximo responsable de la Instalación y de las actividades y funcionamiento que en ella se desarrollan bajo la supervisión directa del Director Gerente.
- Director General Deportivo: Es la persona encargada de gestionar los asuntos exclusivamente pertenecientes a la totalidad del área deportiva, debiendo administrar eficientemente los recursos de la instalación a los efectos de dotar de los medios y estabilidad para que los deportistas puedan desarrollar su tarea de la mejor manera posible, según las directrices marcadas por la Dirección del Club y bajo la supervisión directa del Director Gerente.
- Titulados Universitarios de Grado Superior: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de titulación universitaria de grado superior, desempeña un puesto de trabajo que comporta la responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones específicas para las que el mismo le faculta.
- Titulados Universitarios de Grado Medio: Es el/la trabajador/a que, estando en posesión de titulación universitaria de grado medio, desempeña un puesto de trabajo que comporta la responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones específicas para las que el mismo le faculta. Bajo la supervisión del titulado universitario de grado superior, cuando exista en la empresa, colaborará en cuantos trabajos le sean encomendados por el mismo, dentro de la especialidad propia de su titulación.

Grupo II: Los trabajadores encuadrados en este grupo ejercen funciones que suponen un alto grado de especialización y que consisten en coordinar, integrar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas y ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, actuando normalmente bajo instrucciones y supervisión general emanadas de la Dirección de la empresa. Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas complejas, pero homogéneas que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicaciones técnicas.

Se requiere formación equivalente a técnico superior o técnico de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien podrá suplirse con la acreditación de una dilatada experiencia en el sector.

Quedan encuadrados en este grupo los siguientes puestos de trabajo o similares: Responsable de Área, Director Técnico Deportivo, Coordinador de Monitores de Natación, Coordinador de Monitores de Actividades Físico-Deportivas, Coordinador de Socorristas y Oficial Administrativo.

- Responsable de Área: Es el/la trabajador/a 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 funcionamiento del área de la que es responsable, controlando la buena ejecución de los trabajos referidos a la misma. Organizará con autonomía y plena responsabilidad los turnos de trabajo, descansos y vacaciones del personal a su cargo, transmitiendo a la Dirección de la empresa, las necesidades formativas que estime necesarias para fomentar el desarrollo profesional de sus subordinados.
- Director Técnico Deportivo: Es el/la trabajador/a que en el desempeño de las funciones propias de su área asume, además, la responsabilidad de la sección deportiva que dirige mediante la organización y dirección de los entrenadores y preparadores físicos a su cargo para la consecución de los objetivos deportivos establecidos por la Dirección del Club.
- Coordinador de Monitores de Natación: Es el/la trabajador/a que en el desempeño de las funciones propias de su área asume, además, la responsabilidad de la correcta organización del equipo de monitores de natación del Club. Dirige, coordina y organiza a los mismos, velando por el cumplimiento de las directrices y objetivos marcados dentro de su ámbito de actuación y hace cumplir en las instalaciones a su cargo las normas de carácter higiénico-sanitario y de prevención de riesgos laborales vigentes.

- Coordinador de Monitores de Actividades Físico-Deportivas: Es el/la trabajador/a que en el desempeño de las funciones propias de su área asume, además, la responsabilidad de la correcta organización del equipo de monitores de actividades físico-deportivas del Club. Dirige, coordina y organiza a los mismos, velando por el cumplimiento de las directrices y objetivos marcados dentro de su ámbito de actuación y hace cumplir en las instalaciones a su cargo las normas de carácter higiénico-sanitario y de prevención de riesgos laborales vigentes.
- Coordinador de Socorristas: Es el/la trabajador/a que en el desempeño de las funciones propias de su área asume, además, la responsabilidad de la correcta organización del equipo de salvamento y primeros auxilios del Club. Dirige, coordina y organiza al equipo de socorristas y hace cumplir en las instalaciones a su cargo las normas de carácter higiénico-sanitario y de prevención de riesgos laborales vigentes.
- Oficial Administrativo: Es el/la trabajador/a que actuando bajo la supervisión de un superior es capaz de realizar, con plena responsabilidad e iniciativa, tareas de índole burocrático y administrativo, pudiendo tener otro/s trabajador/es a su cargo.

Grupo III: Los trabajadores encuadrados en este grupo realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores, o las que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de dicha ejecución.

Se requiere titulación adecuada a las tareas que desempeñen, o bien, podrá suplirse con los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Quedan encuadrados en este grupo los siguientes puestos de trabajo o similares: Maquinista, Entrenador Deportivo, Preparador Físico, Monitor de Natación, Monitor de Actividades Físico-Deportivas, Monitor de Entretenimiento Infantil, Socorrista, Auxiliar Administrativo y Oficial 1.^a de Oficio.

- Maquinista: Es el/la trabajador/a en posesión del correspondiente título que le acredite 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, bajo la supervisión del responsable de área correspondiente.
- Entrenador Deportivo: Es el/la trabajador/a que estando capacitado para la enseñanza de habilidades deportivas, realiza labores de entrenamiento y formación de los deportistas a su cargo dedicados a la práctica competitiva reglada y adscrita a la federación deportiva correspondiente y cuyo fin es el rendimiento y la obtención de resultados deportivos, asumiendo responsabilidad sobre su grupo de deportistas y con poder de decisión en el ámbito marcado por su superior.
- Preparador Físico: Es el/la trabajador/a que estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios en la materia, programa y ejecuta, en colaboración con el entrenador deportivo, los entrenamientos físicos de los deportistas del Club, a los efectos de mejorar, proteger y recuperar el estado físico de los mismos.
- 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. Será responsable de la programación de los contenidos de las sesiones siguiendo las directrices de su superior, así como de velar por el correcto estado y disponibilidad del material necesario para el desarrollo de la actividad.
- Monitor de Actividades Físico-Deportivas: Es el trabajador/a que, estando capacitado para la enseñanza de habilidades deportivas, imparte clases dentro de la oferta de actividades deportivas que el Club ofrece a sus usuarios. Será responsable de la programación de los contenidos de las sesiones siguiendo las directrices de su superior, así como de velar por el correcto estado y disponibilidad del material necesario para el desarrollo de la actividad.
- Monitor de Entretenimiento Infantil: Es el trabajador/a cuyas funciones son las de estimular la creatividad dentro de un grupo de niños comprendidos en aquellas edades marcadas por la Dirección del Club, así como propiciar la diversión de dicho colectivo y un clima distendido y agradable, debiendo, en las ocasiones en las que así se requiera, fomentar la práctica de actividades deportivas.

- Socorrista: Es el/la trabajador/a que hallándose en posesión del título que le acredite como tal, otorgado por los organismos competentes conforme a la legislación vigente para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño, es capaz de realizar salvamentos en el medio acuático y con una preparación suficiente que le permita practicar los primeros auxilios a todo tipo de accidentados, prestando su colaboración, si así resultase requerido, al personal sanitario de la instalación. En particular: Cumplirá con los horarios establecidos de apertura y cierre de las instalaciones acuáticas; no abandonará su puesto de vigilancia bajo ningún concepto, salvo en aquellos casos debidamente autorizados, debiendo dejar en él a otro técnico de salvamento que le supla; desde su puesto de trabajo, vigilará, controlará y atenderá a todo bañista que requiera de sus servicios; llevará durante su jornada laboral el distintivo que lo identifique como socorrista y deberá prepararse físicamente y realizar las pruebas de reciclaje exigidas por la normativa vigente, que le capaciten continuar ejerciendo su función.
- Auxiliar Administrativo: Es el/la trabajador/a que realiza a las órdenes de un superior, trabajos básicos de oficina, administración y archivo, mecanografía, atención al público, presencial y telefónica, con pulcritud y esmero.
- Oficial 1.^a de Oficio: Es el/la trabajador/a especialista de un oficio y con conocimientos suficientes en el ámbito de trabajo al que pertenece como para realizar los cometidos y tareas marcadas por un superior relacionadas directamente con dicho ámbito con plena responsabilidad y de forma autónoma, pudiendo tener otros trabajadores a su cargo.

Grupo IV: Los trabajadores encuadrados en este grupo, ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realicen bajo instrucciones emanadas de un superior que requieran conocimientos profesionales concretos o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Se requiere formación equivalente al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, o en su defecto, podrá suplirse por un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que pueda establecer la normativa legal vigente de aplicación en la empresa.

Quedan encuadrados en este grupo los siguientes puestos de trabajo o similares: Oficial 2.^a de Oficio, Peón, Guarda Nocturno, Limpiador y Jardinero.

- Oficial 2.^a de Oficio: Es el/la trabajador/a que con formación teórico-práctica de un oficio es capaz de realizar los cometidos y tareas marcadas por un superior relacionadas directamente con el mismo.
- Peón: Es el/la trabajador/a que realiza tareas concretas de conservación de las instalaciones y equipamientos del Club que no requieran de especialización.
- Guarda Nocturno: Es el/la trabajador/a que realiza tareas de vigilancia y conservación de la instalación durante las horas de la noche en las que aquella permanece cerrada al público.
- Limpiador: Es el/la trabajador/a que realiza los trabajos de limpieza y aseo de las dependencias de la instalación incluyendo vestuarios, oficinas locales y equipamientos deportivos.
- Jardinero: Es el/la trabajador/a que realiza los trabajos de cuidado y mantenimiento de las zonas verdes y ajardinadas de la instalación.

2. La clasificación del personal establecida en el presente convenio dentro de cada uno de los grupos profesionales, es meramente enunciativa, no conllevando la obligación de tener provistos todos los puestos de trabajo en ella descritos, si así no lo demandan ni las necesidades ni el volumen de actividad de la empresa.

3. En casos excepcionales, la comisión paritaria podrá acordar la sustitución de la exigencia de estar en posesión de la titulación o experiencia equivalente requerida para el acceso a cada uno de los grupos profesionales, por cualesquiera otros requisitos mínimos.

Art. 10. *Movilidad funcional.*—Los trabajadores del Real Canoe N.C realizarán las funciones propias del puesto de trabajo que ostenten. No obstante, la empresa podrá asignarles cuantas otras funciones se encuentren incluidas entre los cometidos generales del grupo profesional al que pertenezcan, sin menoscabo de su dignidad y con excepción de aquellas que sean privativas de un puesto de trabajo que requiera para su desempeño de una preceptiva titulación académica o profesional.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución a la que tenga derecho el trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, solo podrá realizarla la empresa, si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo. Estas decisiones y las razones que las motiven deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo durante un período superior a treinta días consecutivos o alternos, dentro de un período de doce meses, conservando durante ese tiempo las retribuciones de su puesto de origen. Para la aplicación de este supuesto será obligatoria la aceptación del trabajador. Transcurrido el citado período, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de un grupo profesional inferior hasta transcurrido un año del anterior, salvo petición expresa de cambio de grupo por él mismo, en cuyo caso la empresa estará legitimada para asignarle el sueldo, puesto y grupo que corresponda a la nueva situación.

Los trabajadores que realicen funciones correspondientes a un grupo profesional superior al suyo, percibirán la retribución prevista en este convenio para el puesto de trabajo efectivamente desempeñado. Si esta situación se mantuviese por un tiempo superior a seis meses durante un año u ocho meses en el plazo de dos años, tendrán derecho a la reclasificación y consolidación de los puestos de trabajo y grupo profesional cuyas funciones hayan venido ejecutando, salvo en los supuestos de estar cubriendo una baja por incapacidad temporal, en cuyo caso dicha consolidación de grupo solo se producirá si se continuase en el puesto una vez que se le haya declarado al trabajador sustituido en situación de incapacidad permanente.

En ninguno de los supuestos descritos en los párrafos anteriores del presente artículo se podrá invocar por la empresa, como causa de despido objetivo, ni la ineptitud sobrevenida ni la falta de adaptación del trabajador al puesto de trabajo, quedando asimismo excluida la responsabilidad disciplinaria, que relacionada con los mismos, pudiera estar prevista en este convenio u otra normativa de aplicación.

Art. 11. *Empleo.*—El Real Canoe N.C. se compromete a respetar el principio de igualdad de todos los trabajadores en el acceso y desempeño de cualquiera de los puestos de trabajo de la empresa, sin discriminación arbitraria alguna así como de procurar en aquel la paridad entre el número de hombres y de mujeres, a cuyos efectos, la comisión paritaria adoptará las medidas a ello dirigidas y/o elaborará los planes de igualdad necesarios, con el alcance y contenido previstos en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La participación sindical en la confección y desarrollo de las vacantes, la movilidad, ascensos, e ingresos, se formalizará a través de la comisión paritaria de interpretación, desarrollo y vigilancia del convenio, sin perjuicio de las competencias propias de la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla, serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- Entre el personal fijo y fijo-discontinuo.
- Nuevo ingreso.

La empresa podrá someter a los aspirantes a cuantas pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas considere convenientes, para comprobar su grado de profesionalidad y conocimientos específicos del puesto de trabajo a desempeñar.

Art. 12. *Llamamiento de trabajadores fijos-discontinuos.*—El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará, por orden de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento, por escrito, y a través de cualquier medio que permita tener constancia de su recepción, con una antelación mínima de quince días naturales, cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de cinco días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo. A los efectos previstos se considerará medio de notificación la dirección de correo electrónico facilitada por el trabajador a la empresa.

Si el trabajador fijo discontinuo debidamente llamado no se presentara al llamamiento en la fecha indicada sin haber comunicado causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato de trabajo por baja voluntaria del mismo. A tal efecto, se considerarán causas justas para la no presentación al llamamiento, el encontrarse en alguna de las situaciones, establecidas como causa de suspensión del contrato de trabajo en los apartados c), d), f), g), h), i), j), k) y n) del artículo apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Traba-

jadores, siendo necesario acreditar las circunstancias alegadas mediante la presentación de la correspondiente documentación justificativa de las mismas. En estos casos el trabajador conservará el derecho a ser llamado cuando cese la causa que dio lugar a la suspensión o en la siguiente convocatoria, según se trate.

No se considerará causa justa el encontrarse el trabajador prestando servicios para otra empresa y, consiguientemente, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguida su relación laboral con el Real Canoe N.C.

En el caso de incumplimiento del llamamiento por la empresa, el trabajador/a podrá reclamar por despido desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria o desde el inicio de la actividad.

No podrán celebrarse por el Real Canoe N.C., salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, o cualquier otro de duración determinada, cuando en la empresa haya, en el momento de la contratación, personal fijo discontinuo del mismo grupo profesional que no haya sido llamado dentro del período anual correspondiente, salvo que tal contratación se produjera por imperativo legal.

Art. 13. Formación.—El Real Canoe N.C., promoverá a través de los responsables de cada área, la realización de los cursos y acciones diversas de formación que considere necesarios, dirigidos a todos los trabajadores de la empresa, siempre que en su realización se respeten, al máximo, las necesidades del servicio.

En cualquier caso, el tiempo empleado en la asistencia a los cursos de formación profesional que sean convocados por el empresario con carácter obligatorio, cuyo desarrollo se produzca fuera de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores o en sus períodos de inactividad, será compensado a estos, con tiempo libre equivalente al invertido.

En el expediente personal de cada trabajador quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando el nivel del curso, el contenido y las horas invertidas.

A través de la comisión paritaria, se estudiarán las necesidades de formación, así como la determinación de los participantes y el seguimiento de las acciones en curso.

Art. 14. Promoción profesional.—Cuando un trabajador quiera realizar estudios para su promoción laboral, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas, sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- Modificación de los tramos de disfrute de las vacaciones anuales establecidos en el artículo 28 del presente Convenio, en caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y/o modificaciones de la misma.

El trabajador está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a los mencionados exámenes y pruebas.

Art. 15. Cesas.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente la relación laboral que les une con el Real Canoe N.C. vendrán obligados, fuera cual fuera la naturaleza de aquella, a poner en conocimiento del mismo, mediante escrito, dicha voluntad con quince días naturales de antelación a la fecha prevista a tal efecto.

Habiendo sido recibido por la empresa, con la antelación señalada, el preaviso del trabajador, aquella estará obligada, una vez llegado el término del plazo, a abonar a este, la liquidación correspondiente.

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

Capítulo IV

Régimen económico

Art. 16. Retribuciones.—1. Las retribuciones de los trabajadores estarán compuestas por:

- a) Salario Base: El salario base vigente durante el año 2015 para cada puesto de trabajo, es el que figura en el Anexo I de este convenio. Para los demás años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento correspondiente al IPC, o índice que pudiera sustituirlo, con arreglo a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Este incremento no será en ningún caso inferior al 0,6 por 100.

Mediante acuerdo de la Comisión Paritaria los incrementos salariales previstos en este artículo podrán dejarse en suspenso o verse modificados en su porcentaje, en el caso de concurrir circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción, que así lo aconsejen, siempre que fueren debidamente acreditadas por la empresa. En caso de desacuerdo, y sin perjuicio de la facultad de la empresa, en este supuesto, de inaplicar la subida salarial prevista en este artículo, se estará a lo previsto en el artículo 59 de este convenio.

- b) **Antigüedad:** Todos los trabajadores del Real Canoe N.C, con independencia de su modalidad contractual, percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía será calculada aplicando el porcentaje del 4 por 100 sobre el salario base. A estos efectos, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se considerarán los años transcurridos desde la fecha de su incorporación a la empresa con independencia de los meses de trabajo efectivamente prestado.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en el Real Canoe N.C. y comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente al de su cumplimiento.

Se concederá por antigüedad una gratificación única, por cuantía equivalente a una gratificación extraordinaria, a aquellos trabajadores que lleven más de veintiocho años continuados trabajados en la empresa. La comisión paritaria fijará los criterios de prelación de su abono para el caso de ser dos o más trabajadores los que generen simultáneamente este derecho durante el mismo año.

- c) **Plus de Convenio:** La empresa abonará un plus de convenio mensual consistente en la cantidad fijada en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I para cada puesto de trabajo. Para los demás años se aplicará lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) del apartado 1 del presente artículo.
- d) **Plus de Nocturnidad:** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 50 por 100 de la jornada del trabajador, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

- e) **Plus de Actividad:** Comprenderá todos aquellos conceptos retributivos abonados por la empresa al trabajador, distintos de los establecidos en las letras anteriores del presente convenio, con carácter personal y como consecuencia de la calidad y/o cantidad de trabajo realizado. En ningún caso dicho complemento tendrá la consideración de consolidable.

2. En cumplimiento de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 5 del presente convenio, aquellos trabajadores que vinieran percibiendo cantidades cuyo importe exceda en cómputo anual a las aquí establecidas, verán reflejadas dicha diferencia en un complemento denominado "Plus personal", que se abonará de forma prorrateada mensualmente y que tendrá carácter de no absorbible ni compensable, quedando sometido a las mismas reglas de actualización que las previstas para el resto de los conceptos retributivos.

Art. 17. Gratificaciones extraordinarias.—Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, en proporción a su jornada dos gratificaciones extraordinarias anuales, denominadas "de verano" y "de Navidad", de importe igual a treinta días de salario base más antigüedad cada una de ellas.

La gratificación de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y se abonará junto con la retribución de junio.

La gratificación de Navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre y se abonará junto con la retribución de noviembre.

Se establece además, una gratificación extraordinaria anual por la misma cuantía que las dos anteriores que se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará de forma prorrateada en las doce mensualidades.

Los trabajadores que presten sus servicios bajo las modalidades contractuales de fijo discontinuo o temporal, percibirán las gratificaciones extraordinarias establecidas en los párrafos anteriores, de forma prorrateada.

El personal que ingrese o deje de prestar sus servicios, cualquiera que sea la causa, durante el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de dichas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 18. *Horas Extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen voluntariamente sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y que no se encuentren entre las definidas en el artículo 24 del presente convenio.

Mediante pacto individual, se podrá optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La obtención del importe de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario total anual}}{\text{Nº horas trabajadas al año}} \times 1,75 = \text{Precio hora extra}$$

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante horas equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Real Canoe N.C. haciendo uso de una política social solidaria se compromete a reducir al máximo las horas extraordinarias, procurando eliminarlas totalmente.

Art. 19. *Imposibilidad de la prestación de servicios.*—Aquellos trabajadores que, excepto en los supuestos de fuerza mayor o caso fortuito conforme la legislación vigente, vieran imposibilitado el desempeño de su prestación a consecuencia de la ejecución de obras que conlleven cierres temporales de las áreas en que presten sus servicios, y siempre que no fuera posible su reubicación, conservarán el derecho a su salario, sin que pueda hacerseles compensar el que no realizaron con otro trabajo ejecutado en otro tiempo.

Art. 20. *Anticipos.*—Se podrán conceder anticipos de hasta trescientos euros (300 euros), uno al mes, sobre el salario devengado, que será descontado en la primera nómina que sea posible. El anticipo deberá solicitarse entre los días diez y veinte de cada mes.

En todo caso, la empresa podrá denegar la concesión de anticipos cuando el capital destinado conjuntamente a los mismos y a los prestamos previstos en el artículo 37 del presente convenio fuere, en cómputo global y en el momento de su petición, igual a 30.000 euros.

Art. 21. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedad común o accidente no laboral, el Real Canoe N.C. complementará hasta el cien por cien (100 por 100) el salario ordinario del trabajador desde el primer día de la baja hasta su término o hasta el reconocimiento del trabajador en cualquier grado de invalidez, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta recogidos en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico, conforme a lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia exigido en el artículo 130.a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán, bajo estudio de la comisión paritaria, el cien por cien (100 por 100) de su salario ordinario con cargo a la empresa.

Capítulo V

Jornada, descansos, turnos, festivos y vacaciones

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales.

En el caso de modificación de tipo de jornada ordinaria, esta se negociará con los representantes de los trabajadores. La propuesta y/o desacuerdo se remitirá a la comisión paritaria para su estudio y posterior aprobación o no, según proceda.

Art. 23. *Descanso diario.*—Todos los trabajadores afectados por este convenio, con jornada continuada equivalente a siete horas diarias, tendrán derecho durante la misma, a una pausa retribuida de veinte minutos, a disfrutar en el momento de su elección, siempre que no se perturbe la prestación del servicio. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni podrá acumularse para disfrute posterior en otras jornadas.

Los trabajadores, que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas diarias inferiores o superiores a la establecida en el párrafo anterior, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos, y en su defecto, por pacto individual con la empresa, respetando en todo caso, la proporcionalidad entre las horas trabajadas y el tiempo acordado para dicha pausa.

Art. 24. *Descanso semanal.*—El descanso semanal consistirá en dos días ininterrumpidos, salvo en los casos en los que por pacto individual con la empresa o por necesidades del servicio, se acuerde otra cosa, aplicándose en este último caso las previsiones del presente artículo.

A aquellos trabajadores que les coincidan sus días de descanso semanal con las fiestas declaradas Nacionales, de la Comunidad de Madrid, del Municipio de Madrid Capital, o por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de otro día compensatorio por festivo. El disfrute de este día compensatorio será el día anterior o posterior al del festivo, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador interesado, no pudiendo, en ningún caso, ser posterior al 31 de enero del año siguiente, salvo los festivos del mes de diciembre, en cuyo caso su disfrute se prorrogará hasta finalizar el mes de febrero.

Aquellos trabajadores, que por razón de la actividad de la empresa, deban trabajar en los festivos mencionados en el párrafo anterior, tendrán derecho al disfrute de un día compensatorio por festivo trabajado, que se sumará al que le correspondiera en caso de coincidir con sus días de descanso, o bien a ver incrementada su retribución en una cantidad fijada por igual para todos los trabajadores independientemente de su puesto de trabajo o grupo profesional. Dicha cantidad, que figura en la Disposición Adicional Cuarta, estará sometida a las mismas reglas que para la actualización del salario base están previstas en el artículo 16.1.a) del presente convenio y operará solamente en aquellos supuestos en los que la cuantía resultante de aplicar el 75 por 100 a la retribución de ese día fuera inferior a la misma.

De esta regla se exceptúa al personal expresamente contratado para trabajar en los festivos mencionados.

Art. 25. *Prolongación de la jornada por fuerza mayor.*—En aquellos casos en que la jornada debiera prolongarse por averías, causas análogas u otras debidas a circunstancias laborales, y siempre mediando el conocimiento previo de la empresa, el tiempo trabajado en exceso será compensado con horas libres equivalentes o con la compensación económica prevista en el artículo anterior, en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Por pacto individual, este tiempo trabajado en exceso podrá acumularse a lo largo de un año hasta completar una jornada diaria completa del trabajador afectado, a disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Art. 26. *Cambios de turno.*—Con carácter general, se autoriza el intercambio de turnos de trabajo y descanso por mutuo acuerdo entre trabajadores de la misma área que desempeñen habitualmente funciones y tareas análogas, siempre que no causen perjuicio al servicio y sean comunicados a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de dos días naturales.

La empresa, exclusivamente por razones de organización, se reserva el derecho a autorizar o no aquellos cambios que sean solicitados con un plazo inferior al indicado en el párrafo anterior.

Art. 27. *Festivos por convenio.*—Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos abonables y no recuperables.

Art. 28. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables por año natural, para aquellos trabajadores que trabajen cinco días a la semana, estableciéndose la proporción correspondiente para aquellos que trabajen distinto número de

días por semana. Las fracciones resultantes en este último caso, se computarán como un día más de vacaciones a partir del quinto decimal incluido.

El disfrute de dicho período de vacaciones, a petición del trabajador, se podrá repartir en tramos, siempre que se respete la siguiente distribución:

- Un período de 10 días laborables consecutivos.
- Un período de 5 días laborables consecutivos.
- Un máximo de 7 días laborables, a repartir a voluntad del trabajador.

En su caso, los trabajadores con jornadas inferiores a cinco días a la semana, disfrutarán de sus vacaciones en tramos proporcionales a los establecidos en el párrafo anterior.

En ningún caso, el/los períodos de vacaciones anuales podrán ser compensados en metálico, su cómputo nunca podrá comenzar en día festivo o día de descanso semanal y podrán disfrutarse, en caso de imposibilidad dentro del año natural, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

El disfrute de las vacaciones deberá ser propuesto a la empresa, en la persona del responsable de área de cada trabajador, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su inicio, debiendo contar siempre con el visto bueno de la empresa.

En el caso de imposibilidad de concesión simultánea de vacaciones, en los períodos solicitados, a varios trabajadores por necesidades de servicio, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1.º Trabajadores con mayor antigüedad.

2.º Trabajadores con hijos con la edad prevista para la enseñanza obligatoria. A estos efectos quedan asimilados al término hijo todos aquellos menores que convivan con el trabajador mediando análoga relación de afectividad, al margen de la estricta relación jurídica de filiación, siempre que tal circunstancia fuere conocida por la empresa.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores al aplicar el orden de prelación indicado, aquellos que hayan disfrutado sus vacaciones en un período no deseado, tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para disfrutar sus vacaciones en el siguiente período solicitado. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado, y en caso de desacuerdo sobre la fecha de su disfrute, resolverá la jurisdicción social.

Los trabajadores que cesen su relación con la empresa, por cualquier motivo en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La interrupción de las vacaciones por enfermedad o accidente, según resulte del correspondiente parte facultativo, será causa de suspensión de las mismas hasta el restablecimiento del trabajador. En cualquier caso, deberá presentarse la baja médica al departamento de Administración, siendo las vacaciones según las necesidades del servicio y debiendo disfrutarse siempre antes del último día del mes de febrero del siguiente año.

Art. 29. *Disfrute de días de vacaciones entre festivos.*—Cada trabajador tendrá derecho, siempre y cuando el número anual de puentes lo permita, a disfrutar de un puente al año, que se descontará del tramo correspondiente a los siete días de distribución voluntaria previsto en el artículo anterior, debiéndose solicitar conforme a lo en él establecido.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se considerará puente el día o días laborables existentes entre días festivos o festivos y días de descanso semanal.

Para su concesión se observará el orden de presentación de su solicitud, procediéndose a su sorteo en caso de coincidencia e incompatibilidad entre varios trabajadores.

Capítulo VI

Permisos, licencias y excedencias

Art. 30. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores, comunicándolo con antelación de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia o fuerza mayor y con justificante posterior, podrán no acudir al trabajo sin ningún tipo de descuento en sus retribuciones, por las causas y el tiempo que se indican a continuación, a contar desde el hecho causante de la situación. En estos casos, es potestad del Real Canoe N.C., además de solicitar el justificante correspondiente, proceder a verificar la realidad del hecho para el que se ha solicitado el permiso. Si se demostrara el engaño o la falsedad, le será descontado al trabajador

de sus haberes, el importe correspondiente al tiempo de ausencia, considerándose a su vez la falta como grave, por lo que la empresa podrá aplicar la sanción correspondiente.

- a) Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales si es en la Comunidad de Madrid y cinco días naturales si es fuera de ella. Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales si es en la Comunidad de Madrid y cuatro días naturales si es fuera de ella. Y en caso de tercer grado de consanguinidad, un día natural. Cuando en estos supuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio peninsular, estos permisos se ampliarán en dos días más. A estos efectos, los grados de consanguinidad y afinidad son:
 - Primer grado de consanguinidad: Cónyuge, padres e hijos.
 - Primer grado de afinidad: Suegros e hijos políticos.
 - Segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos.
 - Segundo grado de afinidad: Cuñados.
 - Tercer grado de consanguinidad: Tíos.
- b) Por matrimonio o convivencia legítimamente reconocida, quince días naturales.
- c) Por matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, si es en la Comunidad de Madrid; tres días naturales, si es fuera de ella, y cuatro días naturales, si es fuera de la Península. Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día natural, si es dentro de la Comunidad de Madrid; dos días naturales, si es fuera de ella, y tres días naturales, si es fuera de la Península.
- d) Por celebración familiar, comunión o bautizo, un día, para aquellos trabajadores con jornada de fin de semana, y solo respecto a los hermanos, hijos y nietos.
- e) Por nacimiento de un hijo o adopción legal reconocida, tres días naturales, ampliable a dos días más si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y estas son certificadas médicamente. Si por este motivo, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid a tal efecto, el plazo será de cuatro días naturales, ampliable en los mismos términos que los previstos, en caso de concurrir las mismas causas.
- f) La trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto, en los casos en que no sea posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.
- g) Por lactancia de un hijo menor de diez meses, a una pausa de una hora diaria de trabajo que podrá dividir en dos partes, pudiendo sustituir este derecho con una reducción de la jornada laboral con el mismo fin. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajasen. En caso de parto múltiple, este permiso será de una hora y media diaria. Asimismo, se reconoce a los progenitores el derecho a sustituir dicha licencia diaria, por una licencia retribuida única de quince días laborables continuados con el mismo fin, ampliable a veinte días laborables en caso de parto múltiple. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde al/la trabajador/a.
- h) Por intervención quirúrgica sin hospitalización o enfermedad que por prescripción médica requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador, tres días naturales.
- i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, así como de familiares que con ellos convivan, en casos imprescindibles, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, presentando siempre justificación de este hecho, así como justificación del horario de entrada y salida de la consulta.
- j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público o personal, incluyendo el derecho de sufragio activo, conforme a la legislación vigente.
- k) Por traslado de domicilio habitual, dos días naturales.
- l) Por el tiempo imprescindible para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias establecidas en estudios necesarios para la obtención de un título académico, durante los días de celebración y con justificación documental de la asistencia a los mismos, con indicación de su comienzo y finalización.
- m) Para asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción y/o reciclajes del trabajador, que sean convocados por el Real Canoe N.C. o por las organi-

zaciones sindicales con representatividad en la empresa, o que sean imprescindibles para el puesto de trabajo para el que se estuviera contratado.

- n) Para asistencia a congresos o reuniones sindicales, los trabajadores elegidos por los mecanismos establecidos por las organizaciones sindicales correspondientes, con representación en el Real Canoe N.C.
- o) Todo trabajador dispondrá de dos días laborables al año por asuntos propios, que deberán ser solicitados con una antelación de setenta y dos horas, entendiéndose por “días laborables” aquellos en los que los trabajadores deban prestar sus servicios en la empresa.

No se podrán acumular los días de asuntos propios a vacaciones, ni a puentes. Dichos días podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del siguiente año. Su disfrute se negociará con la empresa.

2. A los efectos previstos en este artículo, quedan equiparadas a las relaciones jurídicas de parentesco y filiación en él descritas, todas aquellas uniones de hecho o de derecho que impliquen análogas relaciones de afectividad, siempre que fueren conocidas por la empresa.

Art. 31. *Licencias por maternidad y adopción o acogimiento.*

- a) Por gestación y alumbramiento toda trabajadora, tendrá derecho, según la normativa vigente en el Estatuto de los Trabajadores, a una licencia de dieciséis semanas a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se ampliará asimismo en dos semanas más.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, 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 reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad del feto o para la suya, mediando el informe médico del Servicio de Salud que asista a la trabajadora, debiendo desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

- b) Por adopción: En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Art. 32. *Licencias con reducción de jornada y sueldo parcial y sin sueldo.*

- a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de, como mínimo, una hora diaria de duración y, como máximo, la mitad de la duración de la jornada. Este derecho, previa justificación documentada, solo podrá ejercitarlo, en el caso de que varios trabajadores tengan un mismo sujeto causante, una persona. Podrá solicitar la reducción de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar sobre el que no se tenga guarda legal, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Este derecho, previa justificación documentada, solo podrá ejercitarlo, en el caso de que varios trabajadores tengan un mismo sujeto causante, una sola persona. Podrán solicitar reducción de jornada los trabajadores del Real Canoe N.C. que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En estos dos últimos casos, las licencias se concederán por un período máximo de tres meses naturales, ampliable una sola vez por otro período igual, previa solicitud del trabajador, con una antelación mínima de un mes.

- b) Todo trabajador/a que lleve un mínimo de un año de servicio, tendrá derecho, por causa justificada, a una licencia sin retribución por un plazo no superior a cuatro meses. En este tiempo, no se cotizará a la Seguridad Social, será computable a efectos de antigüedad, y no podrá volverse a ejercitar hasta transcurrido un año a contar desde la última licencia.

Art. 33. *Excedencias voluntarias y forzosa.*

- a) Voluntaria por interés particular: Los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad en el Real Canoe N.C, podrán solicitar que se les reconozca en situación de excedencia por interés particular, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de duración y al cómputo del tiempo transcurrido a efectos de antigüedad.

El trabajador solicitará la excedencia por escrito, al menos, con treinta días naturales de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, fijándose la fecha de comienzo de la misma y la duración mínima prevista, así como el motivo para su solicitud. El trabajador podrá solicitar el reingreso con treinta días naturales de antelación en cualquier momento del período de la excedencia y en todo caso, antes de la fecha de su terminación. En este último caso de no producirse la solicitud de reincorporación en plazo, quedará nulo y sin efecto el derecho a la reserva del puesto de trabajo o, en su caso, el derecho de reingreso preferente.

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

El Real Canoe N.C. no está obligado a conceder ninguna excedencia a sus trabajadores, cuando la misma se solicite para trabajar en otra empresa de la misma actividad.

- b) Voluntaria por cuidado de hijos y familiares: Por cuidado de hijos menores de seis años, todos los trabajadores con independencia de su estado civil, tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores 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 este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Real Canoe N.C. 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 apartado, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año, 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 especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

La utilización de las situaciones de excedencia reguladas en este apartado con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

- c) Forzosa: La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical elec-

tiva, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o el ejercicio de su cargo representativo, produciéndose la reincorporación del trabajador de forma inmediata.

En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el plazo indicado, el trabajador pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de dos años.

- d) Por violencia de género: Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiere la continuidad de este período de excedencia, pudiéndose prorrogar dicha excedencia por otros dos períodos de seis meses, con un máximo de dieciocho.

Durante este período los trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo siendo computable el mismo a efectos de antigüedad.

Art. 34. *Supuestos excepcionales.*—La comisión paritaria podrá estudiar la concesión de otros permisos retribuidos, licencias o excedencias que, previa solicitud del trabajador y guardando similitud con los descritos en los artículos anteriores, no estén expresamente enunciados en ellos. Asimismo podrá, para casos particulares, modificar los requisitos mínimos exigidos en ellos para su concesión, siempre que sea en beneficio del trabajador.

Capítulo VII

Derechos sociales

Art. 35. *Jubilación.*—Conforme a lo establecido en el artículo 161 en su apartado 1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se establece la edad de jubilación ordinaria en los 67 años o 65 años con 38 años y seis meses de cotización, con la aplicación paulatina de la misma y de los años de cotización necesarios recogida en la disposición transitoria vigésima de la misma Ley en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Los trabajadores del Real Canoe N.C. que alcancen dicha edad legal de jubilación ordinaria se comprometen a solicitar a la Seguridad Social su pase a situación de jubilación total, si bien podrá superarse esta edad hasta que el trabajador alcance el período de carencia suficiente para tener derecho a pensión de jubilación.

Art. 36. *Jubilación anticipada e invalidez.*—Todo trabajador que cese en el Real Canoe N.C. por la contingencia de jubilación anticipada por causa no imputable al mismo o derivada de la voluntad del interesado, según lo dispuesto en el artículo 161 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o por Incapacidad Permanente Total o Absoluta o Gran Invalidez, según la edad del trabajador y siempre que lleve un mínimo de diez años al servicio de la empresa, le serán abonadas las siguientes cantidades:

AÑOS DE EDAD	IMPORTE
Sesenta y uno	Siete mensualidades
Sesenta y dos	Seis mensualidades
Sesenta y tres	Cinco mensualidades
Sesenta y cuatro	Cuatro mensualidades
Sesenta y cinco en adelante	Tres 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, antigüedad y plus de convenio.

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

Art. 37. *Préstamos.*—Se podrán solicitar préstamos por cuantía de dos meses de salario global, que será devuelto en catorce mensualidades sin intereses, a partir del mes siguiente a su concesión.

La comisión paritaria estudiará los casos especiales que, por razones sociales, excedan en cuantía o período de amortización a los anteriores.

No se concederá un nuevo préstamo sin tener amortizado el anterior.

En todo caso, la empresa podrá denegar la concesión de préstamos cuando el capital destinado conjuntamente a los mismos y a los anticipos previstos en el artículo 20 del presente convenio fuere, en cómputo global y en el momento de su petición, igual a 30.000 euros.

Art. 38. *Asistencia jurídica.*—El Real Canoe N.C. estará obligado a prestar asistencia jurídica a sus empleados en los supuestos de conflictos surgidos con los usuarios del Club, como consecuencia de la prestación de sus servicios, previa solicitud del interesado/a, excepto en aquellos en los que se desprenda la existencia de indicios racionales de responsabilidad disciplinaria del trabajador y/o que conlleven conflictos de intereses.

Art. 39. *Acceso a la condición de socios.*—En todas las campañas de captación de socios que se promuevan por el Club, los trabajadores del Real Canoe N.C., a los efectos de adquirir la condición de socios, tendrán derecho a acogerse a la tarifa de menor importe de entre todas las ofertadas. Este beneficio se hará extensivo a sus familiares de primer grado.

Fuera de los períodos de dichas campañas, todos los trabajadores tendrán derecho a un beneficio del 60 por 100 de descuento sobre la cuota de entrada vigente en cada momento, a los efectos descritos en el presente artículo. En el caso de familiares de primer grado este beneficio será del 50 por 100.

Art. 40. *Descuento por servicios.*—Todos los trabajadores que deseen acceder a cualquiera de los servicios ofertados por el Club, tendrán derecho a un descuento del 50 por 100 sobre las tarifas oficiales dirigidas a los socios.

Art. 41. *Invitaciones.*—Todos los trabajadores del Real Canoe N.C. dispondrán, cada año natural, de quince invitaciones de piscina, prorrateándose las mismas para aquellos cuya relación laboral fuera, por su naturaleza, de duración inferior al tiempo indicado.

Capítulo VIII

Seguridad y Salud laboral

Art. 42. *Salud laboral.*—El Real Canoe N.C. cumplirá escrupulosamente las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los reglamentos que la desarrollan, y en aquellas de especial aplicación a la actividad específica de la empresa, comprometiéndose a fomentar y a adoptar cuantas medidas sean necesarias para lograr un adecuado nivel de protección de todo el personal frente a los riesgos que se deriven de las condiciones de trabajo.

A tal efecto, el comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, promoverá ante la empresa el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con funciones de inspección, control, informe consultivo previo y/o decisorio en los términos que establece dicha legislación y que se dan aquí por íntegramente reproducidos.

Siempre que en el centro de trabajo se realicen inspecciones por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Sanidad o cualquier otro organismo competente en la materia, sus resultados serán comunicados por la Dirección de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al comité de seguridad y salud.

Igualmente, todo el personal se encuentra obligado a observar las medidas establecidas o que se establezcan por la empresa en orden a la seguridad y salud en el trabajo y evitación de accidentes, derivada de la legislación aplicable y en especial aquellos trabajadores que como función de su puesto de trabajo, tengan atribuida dicha responsabilidad.

Art. 43. *Ropa de trabajo.*—El Real Canoe N.C. se compromete a entregar al personal la ropa adecuada y el calzado especial que se requiera según la naturaleza de las funciones a desempeñar, que en ningún caso podrá atentar a la dignidad del trabajador.

El equipamiento completo nuevo será entregado anualmente al principio de cada temporada de actividad, siendo obligatorio su uso durante las jornadas de servicio así como siendo responsabilidad de cada trabajador el estado del mismo hasta su reposición. La comisión paritaria procederá a estudiar, en su caso, las causas por las que se requiera de su reposición antes de tiempo establecido como las que justifiquen la prolongación del período anual previsto en este convenio para su utilización, sin que en ningún caso dicho período pueda superar los dos años.

La adecuación de la ropa de trabajo se consultará, con carácter previo a su adquisición, con el comité de seguridad y salud que será el competente para evaluar las necesidades del

personal e identificar aquellos puestos que necesiten de dotaciones específicas como prendas de abrigo, distintivos especiales etc.

Igualmente, de acuerdo con las necesidades puntuales del servicio, se suministrarán todos los elementos necesarios que deban componer el equipo de protección individual en aquellos puestos en que sea necesario. Si algún trabajador precisara para el desarrollo de funciones puntuales la utilización de elementos o vestimenta de trabajo específicos, deberá comunicárselo a la Dirección de la empresa, quien, previa consulta al comité de seguridad y salud, valorará y decidirá sobre la procedencia y necesidad de la misma, debiendo, en caso afirmativo, proporcionárselo al trabajador o en su defecto suplirlo por la percepción del importe equivalente.

Asimismo, la empresa reservará en los locales de la instalación destinados a vestuarios, un número de taquillas, sin coste, de modo que todo el personal pueda depositar en ellas sus efectos personales.

Art. 44. *Reconocimientos médicos.*—Anualmente el Real Canoe N.C., a través del comité de seguridad y salud, pondrá a disposición de los trabajadores la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico de carácter gratuito, a realizar durante la jornada laboral. Dicho reconocimiento tendrá carácter voluntario excepto en los casos en los que, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y previo informe del comité de empresa, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos determinados reglamentariamente.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 45. *Faltas y sanciones.*—Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de los trabajadores del Real Canoe N.C. imputables a los mismos, bien por su comisión voluntaria o bien por su comportamiento negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su intencionalidad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se recogen en el presente convenio y a través del procedimiento en él establecido.

Art. 46. *Faltas leves.*—Tendrán la consideración de faltas leves:

1. La incorrección con el público y con los compañeros, superiores o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el desempeño de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
3. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se preste el servicio.
4. La falta de aseo y decoro reiterados que produzca deterioro a la imagen de la empresa.
5. La utilización de bienes o medios de la empresa para uso propio, salvo autorización expresa.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en un período de treinta.
7. Las faltas de puntualidad, injustificadas y consecutivas, que alcancen a cuatro en el plazo de un mes o cinco alternas en el mismo período. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a diez minutos. Las faltas de asistencia y/o puntualidad de los trabajadores víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
8. La no comunicación por adelantado de la falta al trabajo por causa justificada, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

9. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción de los deberes laborales del trabajador, siempre que no merezca la calificación de grave, consignado en el presente convenio o en las demás normas que sean de aplicación.

Art. 47. *Faltas graves.*—Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La falta de respeto, indisciplina con el público, los compañeros, superiores y subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
3. La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, bienes materiales, documentos u objetos del Real Canoe N.C o de sus usuarios en él depositados.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días en un período de treinta.
5. Las faltas de puntualidad, injustificadas y consecutivas, que superen a cuatro en el plazo de un mes o a cinco alternas en el mismo período.
6. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.
7. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos del Real Canoe N.C. o de miembros del mismo de los que se tenga conocimiento por razón del servicio.
8. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador, de otros trabajadores o de los usuarios.
9. La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
11. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
12. La reincidencia en tres o más ocasiones en falta leve no prescrita. Hay reincidencia cuando el infractor haya sido sancionado anteriormente por la comisión de tres o más faltas de igual naturaleza.
13. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, por el Estatuto de los Trabajadores y/o demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
15. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave de los deberes laborales del trabajador, siempre que no merezca la calificación de muy grave, consignado en el presente convenio o en las demás normas que sean de aplicación.

Art. 48. *Faltas muy graves.*—Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. Los malos tratos de obra o de palabra con el público, compañeros, superiores o subordinados.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La ocultación, destrucción o inutilización consciente y voluntaria de locales, bienes, materiales, documentos u objetos de la empresa.
4. La falta de asistencia al trabajo por más de tres días, sin causa justificada, en el período de treinta días.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, hasta diez seguidas en el plazo de treinta días o hasta veinte alternas en un período de noventa días.
6. El abandono continuado por más de una jornada diaria del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, que causen perjuicio grave a la empresa.
8. El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador, para otros trabajadores o para los usuarios.
9. La realización de trabajos remunerados o no, de cualquier índole, durante los períodos de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente, o para otra empresa del mismo sector, sin permiso del Real Canoe N.C.

10. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

11. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

12. El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

13. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.

14. La comisión de tres o más faltas graves, de igual o distinta naturaleza, en un período de noventa días.

15. La reincidencia en falta grave no prescrita. Hay reincidencia cuando el infractor haya sido sancionado anteriormente por la comisión de una falta grave de igual naturaleza.

16. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave de los deberes laborales del trabajador, consignado en el presente convenio o en las demás normas que sean de aplicación.

Art. 49. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Faltas leves:

- Apercibimiento o amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por uno o dos días.

2. Faltas graves:

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

3. Faltas muy graves:

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

Art. 50. *Ejercicio de la potestad sancionadora*.—El ejercicio de la potestad sancionadora prevista en este capítulo corresponderá al órgano al que los Estatutos del Real Cauce N.C. atribuyan la competencia para la imposición de sanciones respecto del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Art. 51. *Procedimiento sancionador*.—1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

2. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la tramitación previa de un expediente disciplinario, cuya iniciación, desarrollo y término será el siguiente:

- a) La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación del instructor y el derecho que asiste al trabajador de, en el plazo de diez días hábiles, formular alegaciones por escrito. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el escrito de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.
- b) Una vez presentado el escrito de alegaciones, el instructor dispone de un plazo de cinco días hábiles para decretar el archivo de las actuaciones o elaborar un pliego de cargos. La decisión en uno u otro sentido será notificada por el instructor al trabajador, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el pliego de cargos deberán constar con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y la sanción que lleven aparejada.
- c) Recibido el pliego de cargos por el trabajador, este dispondrá de un plazo de diez días hábiles para presentar pliego de descargo con las alegaciones que estime pertinentes, pudiendo proponer la práctica de pruebas.
- d) Transcurrido el plazo anterior, el instructor, en el plazo de los dos días hábiles siguientes, decidirá sobre la prueba propuesta, denegándola o admitiéndola. La denegación de prueba será motivada y el instructor podrá acordar también la prácti-

ca de pruebas no propuestas por el trabajador. En el plazo indicado, el instructor deberá comunicar al trabajador, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado, su decisión, en la que deberá constar, en su caso, fecha y hora designada para la práctica de la prueba, a fin de que estos puedan intervenir en ella.

Para la práctica de las pruebas admitidas se dispondrá de un plazo de diez días hábiles, pudiendo prorrogarse este plazo en cinco días hábiles más por razones fundadas, en supuestos de faltas muy graves.

- e) Transcurrido el período probatorio, el instructor elaborará, en el plazo de cinco días hábiles, la propuesta de resolución, en la que deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta.

Del expediente completo con la propuesta de resolución y en dicho plazo se dará traslado al trabajador, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado, para que puedan efectuar las alegaciones que estime pertinentes en el plazo de cinco días hábiles.

- f) Pasado este plazo, el instructor elevará la propuesta de resolución, junto a las alegaciones presentadas, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará, en el plazo máximo de diez días hábiles, la resolución que proceda, que en todo caso deberá contener los siguientes extremos: Hechos declarados probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución será notificada simultáneamente al trabajador, a los representantes de los trabajadores y, en su caso, a la sección sindical que corresponda.

La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente disciplinario.

Art. 52. *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La apertura de los procedimientos sancionadores aquí descritos conllevará la interrupción de la prescripción.

Art. 53. *Prescripción de sanciones.*—Las sanciones prescribirán a todos los efectos, sin poder ser tenidas en cuenta en el expediente personal de cada trabajador, a partir de la fecha de término de su cumplimiento, cancelándose sus anotaciones, de oficio o a instancia de parte, en los siguientes plazos:

- Las sanciones por falta leve, a los tres meses.
- Las sanciones por falta grave, a los seis meses.
- Las sanciones por falta muy grave, a los doce meses.

Capítulo X

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 54. *Representación de los trabajadores.*—Los trabajadores del Real Canoe N.C. tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del Real Canoe N.C., será elegido conforme al procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, y tendrá los siguientes derechos:

1. Con carácter general, tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones y decisiones que puedan afectar a los trabajadores, así como a la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en especial las que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y estructura del empleo en aquella. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y

pueda proceder a su examen y, por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

La información y la consulta se deberán realizar por el empresario al comité de empresa por escrito, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, el eventual o preceptivo informe que proceda, de forma que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido, solicitados y/o remitidas las informaciones y/o las consultas correspondientes.

En la aplicación de estos procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. En particular, tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
 - a) Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el Real Canoe N.C.
 - b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
 - c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 - d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
3. Tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que constarán los datos sobre la proporción de ellos existente en los diferentes grupos profesionales, así como, en su caso, las medidas y resultados que se hubieran adoptado y/u obtenido para fomentar dicha igualdad.
4. Tendrá derecho, con la periodicidad que proceda en cada caso, a:
 - a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, todos los demás documentos que se den a conocer a los socios del Club en las mismas condiciones que a estos.
 - b) Conocer 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.
 - c) A intervenir en todos los expedientes disciplinarios que se tramiten en la empresa en la forma establecida en el presente convenio.
 - d) A recibir y visar la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
5. Tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
 - b) Las reducciones de jornada.
 - c) El traslado total o parcial de las instalaciones del Real Canoe N.C.
 - d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico del Real Canoe N.C. que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 - e) Los planes de formación profesional en la empresa.
 - f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:
 - a) Ejercer una labor de vigilancia y control, tanto en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, de seguridad y salud y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, como de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en la empresa. A tal efecto tendrá derecho a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos, y consultar el Libro de Matrícula, y el Libro de Visitas de Inspección de Trabajo.
 - b) Participar, a través de la comisión paritaria de este convenio, en cuantas cuestiones estén sometidas a su competencia a lo largo de su articulado, decidiendo en beneficio de los trabajadores.
 - c) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
 - d) Colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

El Real Canoe N.C. pondrá a disposición del comité de empresa el uso de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, facilitando la utilización de un ordenador, fotocopiadora, impresora, material de oficina y la disponibilidad de teléfono, fax, Internet y correo electrónico, ya existente en las instalaciones.

Asimismo, pondrá a disposición del comité de empresa uno o varios tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dicho/s tablón/es se instalará/n en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue fácilmente a todos los trabajadores.

Art. 55. Miembros del comité de empresa.—Cada delegado, miembro del comité de empresa, tendrá derecho a:

- Disponer del tiempo retribuido establecido por la ley, consistente en veinte horas al mes, para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, mediando previo aviso de veinticuatro horas como mínimo a la empresa, con carácter ordinario y previo aviso sin tiempo, en caso de urgencia. Este crédito horario mensual se verá incrementado, por imperativo legal, para aquellos miembros en quienes concurra otro cargo representativo que lleve aparejado tiempo retribuido, sin que se pueda prorrogar, acumular o imputar su utilización en períodos superiores al mes. En ningún caso se descontarán del cómputo de dichas horas, el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo cuando las mismas fueren a iniciativa de la empresa, siendo consideradas, por el contrario, como tiempo de trabajo efectivo.
- Expresar sus opiniones y actuar con libertad en las materias concernientes a la esfera de su representación, sin perjuicio del deber de guardar sigilo profesional cuando legalmente proceda y de la responsabilidad personal que les corresponda por los actos realizados a título personal utilizando su condición de miembro del comité de empresa.
- Tener preferencia de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido o sancionado por faltas graves o muy graves durante el tiempo que dure su cargo en base a la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Esta garantía se hará extensiva al año siguiente a su cese en el cargo representativo, salvo que este se hubiera producido por revocación o dimisión.

Si el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos además del interesado, los restantes miembros del comité de empresa así como el delegado de la sección sindical a la aquel perteneciera, en el supuesto de que se hallara constituida en la empresa.

Art. 56. *Asambleas de trabajadores.*—Los trabajadores del Real Canoe N.C. tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea deberá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día, fecha y hora, propuesto por los convocantes y con indicación, en su caso, de los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, se comunicará por escrito al empresario, de forma simultánea que a los trabajadores, con una antelación de siete días naturales, o, como mínimo con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo posibles supuestos de urgencia. Asimismo, en ella, se propondrán las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten, y la misma tendrá lugar en las horas en las que menos se perturbe la actividad de la empresa, salvo acuerdo con el empresario.

En aquellos casos en los que por los diferentes turnos de trabajo, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente a toda la plantilla sin causar perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad de la empresa, y siempre debido a la trascendencia de los temas a tratar, se podrán celebrar sucesivas reuniones parciales, cuyos resultados serán considerados como originados en una sola y fechados en el día de la primera convocada.

Recibida la convocatoria, acusando recibo de la misma, el empresario vendrá obligado a facilitar un local en el centro de trabajo, para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- c) Cierre legal de la empresa.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en aquella de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día de la convocatoria.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto del personal, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Art. 57. *Afiliados.*—El Real Canoe N.C. respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de estar o no afiliado a un sindicato, u obligarle a que renuncie a su afiliación, así como tampoco podrá despedir a un trabajador o discriminarle de cualquier otra forma como consecuencia de su afiliación o actividad sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato legalmente reconocido tendrán derecho, en el ámbito de la empresa a:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato, siempre hayan obtenido representatividad en el comité de empresa o que acrediten un número de afiliados en la empresa superior al 10 por 100 de la plantilla, mediante una certificación de la organización local o provincial del sindicato correspondiente.
- Celebrar reuniones, previa información a la empresa, cumpliendo lo previsto en el artículo anterior para las asambleas de trabajadores.
- Recaudar las cuotas sindicales.
- Recibir la información que le remita su sindicato y distribuirla al resto de los trabajadores.

Estas actividades se realizarán siempre fuera de las horas de trabajo y sin que resulte perturbada la actividad normal de la empresa.

- A que se les descuente de su nómina el importe de las cuotas sindicales del sindicato al que están afiliados. El Real Canoe N.C. transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando mes a mes, a la correspondiente sección sindical, en caso de estar constituida, relación nominal de las retenciones practicadas y fotocopia del impreso de transferencia.

Art. 58. *Secciones sindicales.*—Cada sección sindical legalmente constituida, de acuerdo con los Estatutos de cada sindicato y conforme a las previsiones de la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá en el ámbito de la empresa:

- Fijar en el tablón de anuncios todo tipo de comunicaciones y publicaciones de los Sindicatos legalmente constituidos. A tal efecto, con la finalidad de facilitar la difusión de aquella información que pueda interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, el Real Canoe N.C. pondrá a disposición de cada sección sindical un tablón de anuncios que, ubicado en el centro de trabajo, deberá situarse en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de todos los trabajadores.
- Informar a los/as trabajadores/as, fomentando la afiliación de los mismos al sindicato que se trate.
- Cobrar las cuotas sindicales, en el/los local/es que el Real Canoe N.C. ponga a disposición de la Sección.
- Se reconoce además el derecho a la negociación colectiva cuando se trate de secciones sindicales de sindicatos más representativos o con presencia en el comité de empresa.

Cada sección designará un delegado sindical, que deberá pertenecer a la plantilla de la empresa y haber superado el período de prueba.

Este delegado, que se responsabilizará de que el funcionamiento de su sección se ajuste a la Ley y a los Estatutos del Sindicato, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda, tendrá los siguientes derechos:

- A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las cuestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- A ser informado y oído por la empresa en la tramitación de expedientes disciplinarios que afecten a los afiliados al sindicato que represente, conforme lo previsto en el articulado del presente convenio.
- A ser convocado para asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud y comisión paritaria de interpretación de este convenio, con voz pero sin voto.

Asimismo, los trabajadores afiliados a un sindicato con sección sindical legalmente constituida en el Real Canoe N.C. tendrán los siguientes derechos:

- A permiso retribuido para asistencia a cursos de formación sindical o a congresos de ámbito superior al de la empresa, previa solicitud y posterior justificación.
- A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical de ámbito superior al del centro de trabajo.
- A la detracción de su nómina del importe de las cuotas sindicales en los términos establecidos en el artículo anterior. En este caso, los delegados sindicales de sección serán los responsables de comunicar por escrito a la empresa las altas y las bajas que se produzcan a los efectos del descuento de dichas cuotas y de recibir mensualmente la información de la empresa de las retenciones efectuadas por con tal fin.

Capítulo X

Solución Extrajudicial de Conflictos

Art. 59. *Adhesión al Instituto Laboral.*—En caso de desacuerdo entre las partes relativo a la aplicación o interpretación de los contenidos del presente convenio, incluida la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como 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, o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Los trabajadores que, a la entrada en vigor de este convenio, ostentasen las categorías profesionales de Titulado Superior, Titulado Medio, Oficial Administrativo, Encargado General, Maquinista, Socorrista, Monitor de Natación, Monitor de Gimnasia, Auxiliar Administrativo, Ayudante de Oficio, Vigilante y Personal de Limpieza, existentes según la clasificación profesional establecida por la regulación aplicable hasta la fecha, verán en sus nóminas renombrados sus puestos de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el presente convenio, toda vez que las funciones y/o retribuciones para las que se les contrató y que vinieran desempeñando y/o percibiendo con anterioridad, se correspondiesen, de facto, con las denominaciones establecidas en su articulado.

Se declaran a extinguir las categorías profesionales de Encargado de Vestuario y Taquillero, manteniéndose las mismas hasta producirse el cese de la relación laboral de las personas que las ostentan.

Segunda. El incremento salarial del 0,6 por 100 previsto en el artículo 16.1.a), será de aplicación, con efecto retroactivo, desde enero del 2015, a satisfacer, en cantidad única, en la primera nómina a percibir desde la entrada en vigor del presente convenio.

Tercera. Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, hubieran ya causado derecho a obtener la gratificación única por 28 años de servicios prestados, prevista en el artículo 16.1.b), percibirán la misma, en un pago único, en los meses de septiembre del 2015 o enero del 2016, a elegir por el propio empleado.

Cuarta. La cantidad única prevista como remuneración compensatoria por festivo trabajado y por prolongación de jornada en los artículos 24 y 25 del presente convenio, queda establecida para el año 2015 en 116,98 euros/día de abono, a percibir a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Quinta. Aquellos trabajadores que, conforme a lo previsto en el artículo 30.1.a) vienen reducidos los seis días por asuntos propios de los que vinieren disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, podrán disfrutar los que les restasen hasta el 31 de enero del 2016, sin superar, en ningún caso, a dicha fecha, el número de seis días por este concepto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La aplicación del complemento personal de antigüedad previsto en el artículo 16.1.b) se producirá a partir del 1 de enero de 2016 mediante una regularización global de todos los empleados. Hasta dicha fecha se continuará devengando dicho complemento aplicando el 6 por 100 por cada cinco años naturales trabajados.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto o regulado por el presente convenio, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan anulados y sin efecto todos aquellos Acuerdos que, teniendo relación con la materia aquí regulada, hubieren sido suscritos con la empresa con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio y cuyo contenido se oponga o no se encuentre incorporado a su articulado.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2015

	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
GRUPO I	Director instalación	1.400,70	247,19	23.976,89
	Director general deportivo	1.400,70	247,19	23.976,89
	Titulados universitarios grado superior	1.400,70	247,19	23.976,89
	Titulados universitarios grado medio	1.170,58	206,57	20.037,59
GRUPO II	Responsable de área	1.107,73	195,49	18.961,73
	Director técnico deportivo	1.107,73	195,49	18.961,73
	Coordinador de monitores de natación	1.107,73	195,49	18.961,73
	Coordinador de monitores de actividades físico-deportivas	1.107,73	195,49	18.961,73
	Coordinador de socorristas	1.107,73	195,49	18.961,73
	Oficial administrativo	1.107,73	195,49	18.961,73
GRUPO III	Maquinista	973,75	171,85	16.668,47
	Entrenador deportivo	956,07	168,71	16.365,56
	Preparador físico	956,07	168,71	16.365,56
	Monitor de natación	956,07	168,71	16.365,56
	Monitor de actividades físico-deportivas	956,07	168,71	16.365,56
	Monitor de entretenimiento infantil	956,07	168,71	16.365,56
	Socorrista	956,07	168,71	16.365,56
	Auxiliar administrativo.	956,07	168,71	16.365,56
	Oficial 1º de oficio	956,07	168,71	16.365,56
GRUPO IV	Oficial 2º de oficio	906,42	159,95	15.515,69
	Taquillero/a (a extinguir)	904,16	159,56	15.477,18
	Encargado de vestuario (a extinguir)	893,19	157,60	15.289,01
	Peón	863,01	152,29	14.772,57
	Guarda nocturno	863,01	152,29	14.772,57
	Limpiador/a	854,23	151,65	14.633,38
	Jardinero/a	854,23	151,65	14.633,38

(03/27.577/15)

