

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 17** *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aossa Global, S. A. (Centros de Trabajo Polideportivo Municipal Dehesa Boyal y Centros Anexos del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes) (código número 28103111012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aossa Global, S. A. (Centros de Trabajo Polideportivo Municipal Dehesa Boyal y Centros Anexos del Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 7 de septiembre de 2021; 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 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 relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 14 de septiembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL AOSSA GLOBAL, S.A PARA LOS CENTROS DE TRABAJO POLIDEPORTIVO MUNICIPAL DEHESA BOYAL Y CENTROS ANEXOS (AYTO. DE SAN SEBASTIAN DE LOS REYES DE MADRID)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Dirección de la empresa Aossa Global, S.A y los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa del centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes) pertenecientes a los sindicatos CSIF, UGT y CCOO.

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en los centros de trabajo del Polideportivo Municipal Dehesa Boyal y centros de trabajo (anexos) que estén vinculados a los Contratos de Concesión administrativa suscrito por Aossa Global, S.A con el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Este convenio es de aplicación exclusiva a los centros de trabajo de Aossa Global, S.A. sito en el Polideportivo Municipal Dehesa Boyal y Centros anexos descritos en el artículo 1 de San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Artículo 3. Ámbito Temporal

3.1. La vigencia del presente Convenio Colectivo de Centro se extiende desde la fecha de su firma hasta el día 31 diciembre 2022, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia desde 1 de septiembre de 2021, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente. Salvo denuncia expresa y válida del convenio, se prorrogará automáticamente, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de un mes de la fecha de expiración de convenio.

Denunciado el convenio, el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio.

3.2. Durante el plazo de prórroga fijado en la cláusula 3.1 del presente Convenio Colectivo se mantendrán las previsiones contenidas en el mismo. Los conceptos económicos se actualizarán de conformidad al IPC anual o índice que lo sustituyera.

A tal fin, la Comisión Paritaria se reunirá anualmente en el mes inmediatamente posterior a la publicación del IPC anual, para proceder al cálculo y publicación de las tablas salariales anuales.

Artículo 4. Ámbito Personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de los centros de trabajo de Aossa Global, S.A. sitios en el Centro deportivo Dehesa Boyal y centros de trabajo anexos de la empresa que estén vinculados a los Contratos de Concesión administrativa suscrito por Aossa Global, S.A con el Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes. Queda excluido expresamente de este Convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral.

Artículo 5. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en general, y las retributivas en particular, en este Convenio tienen el carácter de mínimos, sin que ello signifique que no sea de aplicación el mecanismo de compensación y absorción, por lo cual las citadas condiciones compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa, así como aquellas otras que se recogiesen en el cuerpo del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 6. Garantías Personales

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

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

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

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse con carácter previo al ejercicio de cualquier acción judicial a los organismos de mediación y/o conciliación que para la resolución de conflictos de la presente naturaleza tenga fijados la Comunidad de Madrid. Dicha vía resultará preceptiva y obligatoria, con independencia de las exigencias que fije la normativa procesal aplicable en cada momento.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria

Constitución.—Las partes entienden oportuno crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del Convenio.

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

Procedimiento.— La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, 2 elegidos por la representación de la Empresa y 2 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente Convenio.

Funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para incorporar, definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarle a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

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

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

La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 45 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las partes que forman la Comisión y cuando sea preceptivo se incorporarán al texto del Convenio.

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

Aossa Global, S.A. C/ Virgen del Águila, núm. 5. C.P. 1011 Sevilla.

CSIF. C/ Fundadores 13, 28028 Madrid
FeS-UGT. Av. América 25, 28002 Madrid
CC.OO. C/ Lope de Vega 38, 28014 Madrid

Artículo 9. Cláusula de Inaplicación de las previsiones del presente Convenio Colectivo

9.1. La Empresa podrá inaplicar, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen, las siguientes condiciones de trabajo fijadas en el Convenio Colectivo:

- a) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

9.2. En todo caso, se entenderán que concurren causas económicas para la inaplicación de condiciones, cuando se produzcan las siguientes circunstancias:

1. Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento diferente de los anteriores que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista un expediente de regulación de empleo, ya que de existir se estará al apartado siguiente.

2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc. que afecten, al menos, al 15 % de la plantilla, originado en causas económicas.

3. Cuando la empresa acredite objetiva o fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables del año anterior y del ejercicio actual en el que pretendan implantar esta medida.

9.3. Procedimiento.– El procedimiento a seguir para ejercitar éste trámite será el fijado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, así como en aquellas otras normas y preceptos que lo complementen y sustituyan.

En todo caso, la decisión de inaplicación deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria con carácter previo a su aplicación.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Facultades de la Dirección

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

Artículo 11. Movilidad Geográfica

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

11.2. Si la Empresa necesitase realizar un desplazamiento de trabajadores con carácter temporal, a un centro de trabajo distinto en el que habitualmente presten servicios, dicho desplazamiento, se regirá por las siguientes condiciones:

1. En primer lugar, se intentarán cubrir las vacantes existentes empleando los mecanismos de flexibilidad interna con el personal del centro afectado.
2. Si dicha medida no fuera posible, se buscará trabajadores que voluntariamente, estén dispuestos a cubrir dicha necesidad durante el tiempo indispensable para su cobertura.
3. En el caso de que no fuera posible aplicar ninguna de las dos medidas anteriores, la Empresa escogerá al trabajador o trabajadores que deban cubrir dichos servicios.

Si a resultas de la cobertura de dichos servicios, los trabajadores deben realizar un desplazamiento que en transporte público colectivo supere un plazo de más de una hora, la Empresa abonará el kilometraje a 0,19 céntimos/kilometro, teniendo además el tiempo que exceda de dicha hora, la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN

Artículo 12. Forma de Contrato

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

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

Artículo 13. Condiciones Generales de Ingreso

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

Artículo 14. Pruebas de Aptitud

La Empresa, previamente al ingreso de los trabajadores, podrá realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 15. Período de Prueba y Preaviso de Cese Voluntario

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

Grupos 1 y 2: 3 meses.

Grupo 3: 2 meses.

Grupos 4 y 5: 1 mes.

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

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

Grupos 1 y 2: 2 meses.

Grupos 3 y 4: 15 días.

Grupo 5: 15 días.

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

Artículo 16. Características Generales de los Contratos y del Personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan éstas carácter indefinido como temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, la Empresa tratará de otorgar prioridad a la estabilidad en el empleo, de tal modo que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales, legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

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

El personal podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la Empresa tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).
- Fijos discontinuos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la Empresa para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la Empresa).
- Temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.)

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

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

Artículo. 17 Contrato por Obra o Servicio Determinado

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

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

- Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como, campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la Empresa etc, se desarrollen las mismas tanto dentro del centro de trabajo de la Empresa como fuera del mismo.
- Realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile, etc.
- Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, «buzoneos» o entregas de folletos promocionales.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización legalmente prevista en ese momento.

Artículo 18. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

Dadas las especiales características de este sector y resultando frecuente la existencia de períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demanda en la prestación de los servicios, la Empresa podrá contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, rigiéndose por lo dispuesto, en cuanto a su duración a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Contrato de Interinidad

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

Artículo 20. Contratos Fijos Discontinuos

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

El trabajador fijo discontinuo será llamado, mediante comunicación fehaciente, entendiéndose como tal telegrama con acuse de recibo o burofax, por orden de antigüedad en la Empresa, dentro de la misma categoría y especialidad si la hubiera. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo. No se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

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

Artículo 21. Contrato a Tiempo Parcial

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

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

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

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

- a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.
- b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida, es decir, con trabajadores fijos en la Empresa.
El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30% de la jornada semanal.
- c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:
La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial, que sea anterior en fecha al momento en que se suscribió el pacto de horas complementarias.
Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

- d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.
- e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.
- g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, la Empresa potenciará con carácter prioritario a la realización de horas complementarias, los mecanismos de flexibilidad interna, tales como la distribución irregular de la jornada.

Artículo 22. Contratos Formativos

Contrato de trabajo en prácticas y formación. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente.

CAPÍTULO IV

JORNADAS DE DESCANSO, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 23. Jornada de Trabajo

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del Sector.

Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará establecida para la totalidad de los años de vigencia en un total de 1.568 horas anuales.

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

En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la Empresa y el trabajador. El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, debiendo atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora.

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

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

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 35 horas durante la vigencia de este convenio, salvo en aquellos períodos en los que la jornada se distribuyese irregularmente. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

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

Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En este sentido, la jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionarán mensualmente y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada trabajador.

La flexibilidad horaria se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa, en caso de necesidad podrá distribuir irregularmente la jornada, quedando exceptuados de dicha posibilidad, salvo que lo solicitasen expresamente, los trabajadores que: i) tengan una jornada igual o inferior a 18 horas semanales; ii) que tengan hijos menores de 12 años y cuyo cónyuge trabaje acreditándolo fehacientemente; iii) que presten servicios retribuidos por cuenta ajena en otra Empresa, previa acreditación de dicha situación.

Artículo 24. Descanso Semanal y Festivos

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días seguidos durante todos los años de vigencia del Convenio, el cual podrá ser modificado por necesidades justificadas de la Empresa o salvo mediante pacto contrario y expreso entre Empresa y el trabajador afectado, en virtud del cual se establezca otra duración y/o distribución del descanso semanal.

Festivos: las instalaciones de la Empresa permanecerán cerradas los días 1 de enero y el 24, 25 y 31 de diciembre, salvo aquellos trabajos de mantenimiento urgente que pudieran eventualmente plantearse.

Los trabajadores que se vean obligados a prestar servicios en dichos días por las causas indicadas en el párrafo precedente, serán compensados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. Permisos Retribuidos

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso del nacimiento, si el parto presentase complicaciones o el nacido experimentase una enfermedad grave, se ampliará el presente permiso en dos días más. Queda expresamente excluido de este apartado, la práctica de una cesárea.

Los trabajadores podrán sustituir las horas de lactancia por 15 días naturales.

3. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, o persona con la que cohabite habitualmente (siempre y cuando la Empresa tuviera en este supuesto constancia de ello) hijos o padres.
4. Tres días en el caso de fallecimiento de hermanos. Quedan excluidos del concepto de hermanos, los hermanos políticos (p.e. cuñados/as).
5. Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos, salvo que el enlace tenga lugar fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador, y sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 100 kilómetros en cuyo caso, el trabajador disfrutará de un permiso de dos días.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tal como ordena la legislación aplicable, acreditándolo fehacientemente.
7. El tiempo necesario para la realización de exámenes oficiales, incluyendo oposiciones, mediando la justificación oportuna.
8. Por la asistencia a consulta médica del Servicio Público de Salud en horario coincidente con la jornada laboral, el tiempo indispensable para acudir a la misma, debiendo justificarse el tiempo de consulta (entrada y salida) con el correspondiente volante, visado por el facultativo que preste la asistencia.

9. Por la asistencia por parte de las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando debidamente la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10. Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador tuviera que realizar un traslado entre localidades distintas.

11. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo ocho horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas dentro del municipio del centro de trabajo y de dos (2) períodos de ocho (8) horas semestrales sin posibilidad de acumulación para el siguiente semestre, en aquellos casos en que los servicios médicos estén fuera del municipio del centro de trabajo, para acompañar ascendentes que se encuentren en situación de dependencia o que tengan limitadas sus facultades físicas o psíquicas o descendientes menores de doce años que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios.

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

La Empresa podrá asimismo, comprobar la veracidad del hecho para el que se ha solicitado el permiso. Si se demostrase la existencia de engaño o falsedad, podrá proceder de conformidad a lo dispuesto en el párrafo anterior.

12. El día del cumpleaños del trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido a todos los efectos. Si ese día coincidiese con un día festivo, se pasará al primer día hábil, en que el trabajador preste servicios. En el caso de que el día del cumpleaños coincidiese con las vacaciones del trabajador, independientemente de que tales vacaciones hubiesen sido fijadas por el trabajador o la Empresa, o en un día de libranza, la Empresa seleccionará la fecha en que se disfrutaría el día correspondiente a ese día.

13. Los trabajadores que a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo devenguen tres trienios en la Empresa, tendrán derecho a partir del devengo del tercer trienio, a un día de permiso retribuido adicional por cada nuevo trienio devengado, sin que el número total de días de permiso pueda exceder de tres (3), independientemente del número de trienios que se puedan devengar en un futuro.

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, ya hubiesen devengado tres trienios, devengarán como máximo dos días más adicionales de permiso y los trabajadores que ya hubiesen devengado cuatro trienios devengarán un día más adicional de permiso.

Los trabajadores que hubiesen devengado cinco o más trienios no devengarán día adicional alguno de permiso.

Artículo 26. Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a veinticuatro días laborales al año.

Veintidós de esos días serán disfrutados previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y los otros dos días serán fijados por la Empresa.

Los trabajadores que cuenten con un contrato a tiempo parcial, tendrán un período de disfrute equivalente al de su jornada laboral, habitual y que en ningún caso será superior a 24 días laborales.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse con un plazo de dos meses anterior a la fecha efectiva de disfrute. Excepcionalmente, se podrá elaborar con un mes, cuando no fuera posible cerrar el calendario con anterioridad.

Los trabajadores que presten servicios única y exclusivamente los sábados, domingos y festivos se añadirá a efectos del cálculo de sus vacaciones, un 0,4% al cómputo anual total de su jornada laboral. En todo caso, el cómputo de sus vacaciones no podrá ser superior a los veinticuatro días laborales fijados en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 27. Retribuciones

1. Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo.
2. El pago del salario se efectuará, dentro de la jornada laboral, por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes.
3. La estructura salarial estará compuesta de los siguientes conceptos:
 - a) Salario base.- correspondiente al nivel que tenga cada trabajador dentro de su grupo profesional, y que se recoge en el Anexo I adjunto al presente Convenio.
 - b) Plus Convenio.- se establece un Plus Convenio mensual consistente en la suma que figura en el Anexo I para cada nivel dentro de cada grupo profesional.
 - c) Plus de antigüedad.- se abonará un complemento personal de antigüedad fijado en tres trienios que corresponderán a: i) 8% del salario base una vez devengado el primer trienio; ii) 7% del salario base una vez devengado el segundo trienio; iii) 7% del salario base una vez devengado el tercer trienio.

En conjunto el total de los trienios devengados por cada trabajador no podrán superar un 22% del salario base.

Quedan exceptuados de dicha limitación los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hubiesen generado un porcentaje del 16% para el segundo trienio y superior a dicho 22% para el tercer y siguiente trienio.

En tal caso seguirán percibiendo el complemento de antigüedad que hubiesen devengado hasta ese momento, si bien no podrán incrementar dicho porcentaje.

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

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día uno del mes siguiente de su cumplimiento.
 - d) Pagas extraordinarias.- todo el personal afectado por el Convenio, percibirá tres gratificaciones anuales denominadas de «verano», «Navidad» y «beneficios», en cuantía de treinta días de salario base de Convenio, más antigüedad.

La fecha límite de pago para estas gratificaciones, son las siguientes:

1. Gratificación de verano (15 de julio), la cual se devenga entre el 1 de enero y 30 de junio.
2. Gratificación de Navidad (15 de diciembre), la cual se devenga entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.
3. Gratificación de beneficios (15 de enero), la cual se devenga entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.
4. Horas extraordinarias: tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio Colectivo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Para los trabajadores fijos-discontinuos e interinos las horas extraordinarias serán prorrateadas de acuerdo a la duración del contrato.

La obtención del importe de la hora extraordinaria se hará conforme al anexo de Tablas Salariales (Anexo I)

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el departamento donde se tengan que realizar, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

Los trabajadores cuya jornada laboral se distribuya irregularmente por pacto expreso con la Empresa o mediante designación de ésta, solo percibirán horas extraordinarias, cuando superen el total de la jornada anual pactada.

Aquellos trabajadores que tengan distribuida la jornada de forma irregular, no devengarán importe alguno en concepto de horas extraordinarias cuando el cómputo total de su jornada anual, sea igual o inferior a la fijada como jornada máxima anual por este Convenio Colectivo.

5. Los trabajadores que tengan que trabajar un día festivo de carácter nacional, y por necesidades del servicio, no pudiesen disfrutar del descanso compensatorio, verán incrementado el salario de ese día con un 75 por 100, y tendrán derecho a un día de descanso como compensación.

Lo expuesto en el párrafo anterior, no se aplicará, en el caso de aquellos trabajadores, que hubiesen pactado expresamente con la Empresa, que su jornada transcurra en fines de semana/o festivos.

6. Quebranto de moneda o de caja, los trabajadores que cumplan la función de taquilleros, percibirán un concepto fijo mensual que se recoge en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 28. Incrementos Salariales

Los conceptos económicos se actualizarán de conformidad al IPC anual o índice que lo sustituyera.

En el caso de que la Empresa registrase pérdidas en el ejercicio anterior, solo tendrá que aplicar, vía descuelgue salarial según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, un incremento durante el ejercicio siguiente del 0,6%, en la totalidad de los conceptos salariales recogidos en el Artículo 27.3, excluido el concepto de quebranto de moneda, en el que se aplicarán los incrementos recogidos en las tablas salariales contempladas en el Anexo I adjunto a este Convenio Colectivo.

Los incrementos que anualmente se fijen para la totalidad de la plantilla, serán compensables y absorbibles para aquellos trabajadores que perciban un salario superior a las tablas que anualmente se fijen para el Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, el 0,25% del total de los incrementos que se realicen anualmente, no será compensable ni absorbible para ningún trabajador de la plantilla.

Anualmente, la Comisión Paritaria se reunirá durante el primer trimestre para comprobar los resultados de la Empresa del ejercicio anterior, y en su caso, fijar las tablas salariales de aplicación para el ejercicio en curso.

La efectividad del incremento salarial pactado se llevará a cabo dentro de los 30 días naturales siguientes a la publicación en el B.O.C.A.M. de la revisión de las tablas salariales, o en su defecto, en el plazo máximo de dos meses desde que las tablas salariales definitivas fueran aprobadas por la Comisión Paritaria.

Artículo 29. Dietas

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

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

- a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo y a pernoctar fuera de la localidad de su domicilio, viéndose obligado además a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.
- b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los que trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes a éste.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la publicación en el B.O.C.A.M. de este Convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 3 euros.

Comida: 10 euros. Cena: 10 euros.

No se percibirán dietas cuando el trabajador sea objeto de un traslado en los términos estipulados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En el caso de que dicho desplazamiento sea en vehículo propio, la Empresa abonará el kilometraje correspondiente a razón de 0,19 / km, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo último del artículo 30 de este Convenio.

Artículo 30. Plus de Kilometraje

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

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

No se percibirá este plus de kilometraje cuando el trabajador emplee su vehículo particular para ir de su residencia y/o domicilio habitual al trabajo, ni cuando voluntariamente y sin que medie petición empresarial al respecto, emplee su propio vehículo para realizar los desplazamientos vinculados con el desempeño de su trabajo.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 31. Grupos Profesionales

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

Dentro de cada Grupo se podrán fijar distintos niveles salariales. Grupo 1.

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

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

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

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

Grupo 2.

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

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

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

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

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

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

Grupo 3.

Criterios Generales.—Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

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

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

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: monitor multidisciplinar.

Grupo 4.

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

Formación.—La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque sino se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares. Equiparación:

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

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

Grupo 5.

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

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

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

Artículo 32. Trabajos en Distintos Grupos Profesionales

La ejecución por parte de los trabajadores de trabajos que se correspondan con actividades que correspondan a un Grupo Profesional superior o inferior se registrará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los monitores multidisciplinares que se encuentren encuadrados en el Grupo 3 Nivel II), los cuales desarrollaran su actividad según la necesidades de la empresa como monitores en las distintas modalidades o actividades que se den a los clientes de la Empresa, sin que el cambio en la actividad o enseñanza concreta que realice se considere trabajo en distinto grupo profesional.

Artículo 33. Procesos de selección

En el caso de que se produzcan vacantes en la Empresa, ésta lo comunicará al Comité de Empresa para que los trabajadores interesados, puedan presentarse al proceso de selección, sin perjuicio de las facultades de selección que la Empresa tenga al respecto.

CAPÍTULO VII

INFRACCIONES Y SANCIONES**Artículo 34. Principios Generales**

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

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

Artículo 35. Clasificación de faltas

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

Faltas leves.–Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Faltas graves.–Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la Empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o

suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la Empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

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

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

Artículo 36. Régimen de Sanciones

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

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

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

- I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta el despido.

Artículo 37. Sometimiento al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes firmantes de este Convenio someterán las controversias y conflictos de carácter colectivo, al procedimiento de conciliación y mediación previa del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, acordando en consecuencia, su adhesión al Reglamento y normas del mismo, o en su caso del organismo que lo sustituya.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES**Artículo 38. De los Representantes de los Trabajadores**

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

Artículo 39. Comité Intercentros

Se podrá constituir un Comité Intercentros cuando la Empresa cuente con más de 200 trabajadores y tenga dos o más centros de trabajo permanentes.

No se considerarán permanentes los centros de trabajo abiertos con motivo de un acontecimiento o evento temporal, o que en todo caso, tenga una duración prevista inferior a un año.

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

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

Artículo 40. Delegados Sindicales

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

El número de Delegados Sindicales y su crédito horario, será el dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aplicando para ello el número total de la plantilla de la Empresa, garantizándose en todo caso, un mínimo de uno por cada Sección Sindical.

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

1. Funciones de los Delegados Sindicales:
 - 1.1 Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.
 - 1.2 Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz sin voto.
 - 1.3 Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de empresa.
 - 1.4 Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
2. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - 2.1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - 2.2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - 2.3 En la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
 - 2.4. Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores de la empresa que estén afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario.

Artículo 41. Garantías Sindicales

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

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

CAPÍTULO IX

SALUD LABORAL E IT

Artículo 42. Salud Laboral

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

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

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

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

Protección a la maternidad:

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

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

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

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

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, ésta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, rigiéndose esta situación por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Incapacidad Temporal

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

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un reposo anual, en su domicilio por un período máximo de setenta y dos horas, cuando no pudiendo acudir a trabajar por enfermedad, no les fuera concedida la baja médica. Este reposo será considerado un permiso retribuido a todos los efectos.

TABLA SALARIAL 2021

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍA LABORAL	SALARIO BASE 2020	PLUS CONVENIO	PARTE PROPORCIONAL PAGAS EXTRAS	TOTAL MENSUAL BRUTO	TOTAL ANUAL BRUTO	HORA NOCTURNA	HORA COMPLEMENT.	HORA EXTRA
GRUPO 1	DIRECTOR GENERAL	1.521,56	268,47	380,39	2.170,42	26.044,98	4,15	16,61	29,07
	GERENTE DE CENTRO	1.521,56	268,47	380,39	2.170,42	26.044,98	4,15	16,61	29,07
GRUPO 2	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	1.488,37	262,66	372,09	2.123,13	25.477,53	4,06	16,25	28,43
	MÉDICO	1.488,37	262,66	372,09	2.123,13	25.477,53	4,06	16,25	28,43
GRUPO 3	FISIOTERAPEUTA	1.236,81	216,71	309,20	1.762,72	21.152,60	3,37	13,49	23,61
	DUJE	1.236,81	216,71	309,20	1.762,72	21.152,60	3,37	13,49	23,61
	JEFE MANTENIMIENTO / ENCARGADO GENERAL	1.162,05	205,08	290,51	1.657,64	19.891,64	3,17	12,69	22,20
	CONTABLE	1.162,05	205,08	290,51	1.657,64	19.891,64	3,17	12,69	22,20
	COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	1.236,81	205,08	309,20	1.751,09	21.013,04	3,35	13,40	23,45
GRUPO 4	TECN. ESPECIALISTA MANTENIMIENTO	1.085,49	191,56	271,37	1.548,42	18.581,01	2,96	11,85	20,74
	OF. 1º ADMINISTRATIVO	1.162,05	205,08	290,51	1.657,64	19.891,64	3,17	12,69	22,20
	MAQUINISTA	1.034,69	182,60	258,67	1.475,96	17.711,56	2,82	11,30	19,77
	OF. MANTENIMIENTO	983,33	173,50	245,83	1.402,66	16.831,95	2,68	10,73	18,79
	COORDINADOR ADJUNTO	1.122,92	198,17	280,73	1.601,81	19.221,73	3,06	12,26	21,45
	MONITOR MULTIDISCIPLINAR	1.002,96	176,98	250,74	1.430,68	17.188,13	2,74	10,95	19,16
	MASAJISTA	901,87	159,14	225,47	1.286,48	15.437,75	2,46	9,85	17,23
	RECEPCIONISTA	901,87	159,14	225,47	1.286,48	15.437,75	2,46	9,85	17,23
	TAGUILLERO	953,17	168,21	238,29	1.359,68	16.316,15	2,60	10,41	18,21
	SOCORRISTA	1.002,96	176,98	250,74	1.430,68	17.188,13	2,74	10,95	19,16
GRUPO 5	MONITOR ACT. FÍSICO DEPORTIVAS	1.002,96	176,98	250,74	1.430,68	17.188,13	2,74	10,95	19,16
	DEPENDIENTE DE TIENDA	941,51	166,14	235,38	1.343,03	16.116,35	2,57	10,28	17,99
	AUX. ADMINISTRATIVO / COMERCIAL	984,45	173,76	246,11	1.404,32	16.851,84	2,69	10,75	18,81
	TELEFONISTA	901,87	159,14	225,47	1.286,48	15.437,75	2,46	9,85	17,23
	OPERARIO DE CONTROL	950,87	167,79	237,72	1.356,38	16.276,58	2,60	10,38	18,17
	PORTERO	917,04	161,83	229,26	1.308,13	15.697,54	2,50	10,01	17,52
	ESTETICISTA	901,87	159,14	225,47	1.286,48	15.437,75	2,46	9,85	17,23
	PERSONAL DE LIMPIEZA	876,24	154,62	219,06	1.249,92	14.999,09	2,39	9,57	16,74
	PEON MANTENIMIENTO	876,24	154,62	219,06	1.249,92	14.999,09	2,39	9,57	16,74
	PERSONAL DE VESTUARIOS	876,24	154,62	219,06	1.249,92	14.999,09	2,39	9,57	16,74

(03/27.274/21)

