

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la Empresa de la UNIÓN DEPORTIVA SALAMANCA S.A.D. (Código 370050/2)**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 17 de junio de 2009 y suscrito con fecha de 22 de abril de 2009, por la Empresa y los representantes de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 18 de junio de 2009.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA UNIÓN DEPORTIVA SALAMANCA S.A.D.

Capítulo I.- Extensión.

Artículo 1.- Ámbito territorial

Es de aplicación a los centros de trabajo de la Unión Deportiva Salamanca S.A.D.

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que están dentro de las categorías que se recogen en el Anexo I, y que prestan sus servicios en la Unión Deportiva Salamanca S.A.D. Quedan expresamente excluidos los profesionales afectados por el R.O. 1006 (Deportistas).

Artículo 3.- Vigencia y duración

La vigencia del presente Convenio será por cuatro años, comenzando el día **1 de enero de 2007 y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2010**, cualquiera que sea su fecha de registro y publicación, dándose por entendida su denuncia de forma automática al 31 de diciembre de 2010.

Capítulo II.- Contratación

Artículo 4.- Ingresos y selección de personal

La decisión de incrementar la plantilla será facultad exclusiva de la dirección de la empresa. El procedimiento de selección de personal y la determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda, igualmente atribuido a la dirección de la empresa.

Artículo 5.- Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá excederse de:

- Titulados superiores: tres meses.
- Personal de grado medio: dos meses.
- Personal auxiliar técnico: un mes
- Resto de personal: 15 días.

Artículo 6.- Duración del contrato

1 Contratos de obra o servicio determinado.

Únicamente podrán suscribirse contratos de trabajo bajo la modalidad de obra o servicio, regulados por el R.D. 2720/1998 o normas que los sustituyan, en aquellas actividades que no sean las normales o habituales de la empresa.

Una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización por conclusión del 7%, si la duración fuese inferior a 181 días, y del 4,5%, si la duración fuese igual o superior a 181 días, calculada, en ambos casos, sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos siempre se formalizarán por escrito.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales, librando los sábados, domingos y festivos.

En los casos en que se trabaje en domingo o festivo, se descansará un día por cada uno trabajado.

Artículo 8.- Horas extraordinarias

El trabajador optará:

- La compensación mediante tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en el importe de las horas extras, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ó
- Por el abono de una cantidad equivalente al salario anual dividido entre la jornada anual. incrementado dicho importe en un 75%.

Capítulo IV. Vacaciones, permisos, licencias y estructura salarial.

Artículo 9.- Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de treinta días de vacaciones, no computándose como tal las fiestas que se recogen en el calendario oficial de la provincia.

Artículo 10.-Licencias retribuidas

Se establece un permiso de veinte días naturales por matrimonio. El resto de las licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Artículo 11.- Ropa de trabajo

La empresa está obligada a proporcionar al personal que por actividad lo requiera la uniformidad precisa e idónea para la realización de sus funciones.

Artículo 12.- Incremento salarial y retribuciones económicas.

A partir de de la entrada en vigor del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos para todos los conceptos económicos y para todos los años de vigencia del mismo.

Año 2007 IPC del 1 de enero al 31 de diciembre.

Año 2008 IPC del 1 de enero al 31 de diciembre.

Año 2009 IPC del 1 de enero al 31 de diciembre.

Año 2010 IPC del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 13.- Antigüedad

Desde el 1 de enero de 2001 la antigüedad se devengará en trienios al 4% del salario base de cada categoría con el límite del 52%

Todos los trienios consolidados, incluidos los del año 2001 formarán el plus fijo de antigüedad que no podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a su personal las gratificaciones extraordinarias siguientes:

- Una en julio de treinta días de salario base más antigüedad.
- Una en Navidad de treinta días de salario base más antigüedad.
- Una en la primera quincena de marzo de treinta días de salario base más antigüedad.
- Una en la primera quincena de octubre de treinta días de salario base más antigüedad.

Las pagas de julio y Navidad, se harán efectivas los días laborales inmediatamente anteriores al 15 de julio y 21 de diciembre respectivamente.

Las pagas de marzo y octubre se prorratearán en doce meses a partir del 1 de enero de 2009.

Artículo.- 15 Paga de ascenso y permanencia

Se abonará una paga extraordinaria equivalente al salario base de cada categoría y se abonará en los siguientes casos:

- Ascenso de segunda a primera división, así como cada temporada en la misma.
- Clasificación para la final de la copa de S.M. el Rey.
- Clasificación para cualquier competición europea.

Artículo.- 16 Plus de asistencia

La empresa abonará a todos los trabajadores la cantidad según anexos, por este concepto.

Artículo 17.- Plus de transporte

La empresa abonará todos los meses del año, a todos los trabajadores la cantidad según anexos por este concepto.

Artículo 18.- Dietas

Cuando los trabajadores, tengan que desplazarse de su centro de trabajo habitual, la empresa abonará por este concepto la cantidad del anexo I por cada día de estancia fuera del centro de trabajo o la parte proporcional de la jornada correspondiente.

Artículo 19.- Incremento salarial

Para la vigencia del convenio se incrementarán todos los conceptos económicos recogidos en el anexo I, según lo dispuesto en el artículo 12 del convenio.

CAPÍTULO V.-Mejoras voluntarias**Artículo 20.-indemnización en caso de muerte o invalidez**

La empresa se compromete a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos a sus trabajadores:

- En caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 20.000€.

- En caso de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 35.000€.

Artículo 21.- Complemento de incapacidad temporal

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en esta situación la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el 100% de su salario real, salvo el plus de transporte, desde el primer día en que el trabajador se encuentre en I.T.

No obstante, a criterios de la empresa y siempre de forma voluntaria, ésta podrá incluir en el complemento de la I.T. la cuantía del plus de transporte, teniendo en cuenta el rendimiento y periodos de I.T. del trabajador.

CAPÍTULO VI .-Régimen disciplinario**Artículo 22.- Clasificación de las faltas**

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Las faltas deberán ser notificadas al trabajador por escrito, haciendo constar, en todo caso, la fecha y los hechos que supuestamente se cometieron, la calificación de la falta y la sanción.

Artículo 23.- Faltas leves

Se consideran faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada, según su gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 24.- Faltas graves

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo siguiente.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las persona, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados .en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebranto o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 25.- Faltas muy graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, debidamente advertida.

l) Las derivadas del artículo 23 d) y 24 apartados l) y m).

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal . aquella citación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 26.- Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según la graduación de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

e) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán

Canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 27.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que la empresa y sus trabajadores que en conjunto del cómputo anual implique condiciones más benefi-

ciosas para cualquier trabajador, que las pactadas en convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 28.- Legislación laboral

A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la normativa laboral vigente de aplicación en el momento en que se precise.

Artículo 29.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por los miembros de la comisión negociadora, a cuyas reuniones podrán asistir sus respectivos asesores y cuya finalidad es la interpretación y cumplimiento del Convenio.

CAPÍTULO VII.-Prevención de riesgos laborales

Artículo 30.- Salud laboral.

Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, vienen . obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementadas de las normas anteriormente citadas,. se entiende que son normativa específica para el sector:

- El R.D. 486/97 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 31.- Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario; las empresas, a tal fin, remitirán carta a los trabajadores indicándoles el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita al trabajador que no quiera someterse a los mismos el comunicar tal decisión al empleador.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

A).- Historia clínico-laboral del trabajador y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los 40 años.

B).- Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta.

C).- Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.)

Artículo 32.- Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A).- Factores físicos, químicos y biológicos: Temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo molesto o nocivo en el ambiente; contactos con productos químicos.

B).- Factores de seguridad: Caídas al mismo o distinto nivel; desprendimiento o caídas de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios y señalización de - medidas contra incendios.

C).- Factores ergonómicos: aplicación de la Guía técnica del Instituto Nacional de Seguridad de Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga; listados de ordenador y documentos con caracteres de dimensión insuficiente y con espacios entre renglones insuficiente.

D).- Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

Capítulo VIII.- Protección de la maternidad y medidas de protección a las, Víctimas de violencia de género

Artículo 33.- Suspensión del contrato de trabajo.

1.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de matemiquad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o riego, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

2.- La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún uso de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre., al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años siempre que su

duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

3.- Suspensión del contrato para mujeres víctimas de la violencia de género En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerla durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empre-

sario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 34.- Protección de la maternidad.

1.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitado, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2.- Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el periodo de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1, d), del E.T, durante el tiempo necesario.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión de contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35.- Medidas de protección de la mujer víctima de violencia género:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, como faltas de asistencia las provocadas por violencia física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 36.- Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2007

APLICANDO EL IPC REAL DEL (4,20%)
SOBRE LOS SALARIOS DEL AÑO 2006

CATEGORIAS	MES	AÑO
TITULADOS SUPERIORES	1.337,71	21.403,36
TITULADOS GRADO MEDIO	1.032,29	16.516,64
ENTRENADOR	972,54	15.560,64
MASAJISTA	944,83	15.117,28
PERSONAL AUXILIAR TECNICO		
MONITOR AYUDANTE	850,75	13.612,00
MASAJISTA AYUDANTE	850,75	13.612,00
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.264,14	20.226,24
JEFE DE NEGOCIADO	1.033,29	16.532,64
OFICIAL 1ª	910,67	14.570,72
OFICIAL 2ª O TAQUILLERO	863,72	13.819,52
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	850,75	13.612,00
PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE	850,75	13.612,00
ACOMODADORES	860,84	13.773,44
RECIBIDORES PORTEROS	860,84	13.773,44
PERSONAL DE ASEO	860,84	13.773,44
LIMPIADOR/A	965,65	15.450,40
PERSONAL OBRERO		
ENCARG.INSTALAC.Y OFICIOS VARIOS	963,78	15.420,48
OFICIAL DE 1ª	876,20	14.019,20
OFICIAL DE 2ª	866,85	13.869,60
OFICIAL DE 3ª	864,91	13.838,56
PEON	864,91	13.838,56
OFICIOS AUXILIARES		
OFICIAL 1ª ALBAÑIL	876,20	14.019,20
OFICIAL 2ª ALBAÑIL	866,85	13.869,60
PEONES O EMPLEAD. VESTUARIOS	864,91	13.838,56
CUIDADORES DE CAMPO		
CUIDADORES DE MATERIALES	879,22	14.067,52
JARDINERO CUIDADOR DE CAMPO	859,43	13.750,88
PLUSSES		
PLUS ASISTENCIA	97,30	1.167,60
PLUS TRANSPORTE	80,55	966,60
DESPLAZAMIENTOS	108,53	

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008

APLICANDO EL IPC REAL DEL (1,40%)
SOBRE LOS SALARIOS DEL AÑO 2007

CATEGORIAS	MES	AÑO
TITULADOS SUPERIORES	1.356,44	21.703,04
TITULADOS GRADO MEDIO	1.046,74	16.747,84
ENTRENADOR	986,16	15.778,56
MASAJISTA	958,06	15.328,96
PERSONAL AUXILIAR TECNICO		
MONITOR AYUDANTE	862,66	13.802,56
MASAJISTA AYUDANTE	862,66	13.802,56
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.281,84	20.509,44
JEFE DE NEGOCIADO	1.047,75	16.764,00
OFICIAL 1ª	923,42	14.774,72
OFICIAL 2ª O TAQUILLERO	875,81	14.012,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	862,66	13.802,56
PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE	862,66	13.802,56
ACOMODADORES	872,89	13.966,24
RECIBIDORES PORTEROS	872,89	13.966,24
PERSONAL DE ASEO	872,89	13.966,24
LIMPIADOR/A	979,17	15.666,72
PERSONAL OBRERO		
ENCARG.INSTALAC.Y OFICIOS VARIOS	977,27	15.636,32
OFICIAL DE 1ª	888,47	14.215,52
OFICIAL DE 2ª	878,99	14.063,84
OFICIAL DE 3ª	877,02	14.032,32
PEON	877,02	14.032,32
OFICIOS AUXILIARES		
OFICIAL 1ª ALBAÑIL	888,47	14.215,52
OFICIAL 2ª ALBAÑIL	878,99	14.063,84
PEONES O EMPLEAD. VESTUARIOS	877,02	14.032,32
CUIDADORES DE CAMPO		
CUIDADORES DE MATERIALES	891,53	14.264,48
JARDINERO CUIDADOR DE CAMPO	871,46	13.943,36
PLUSSES		
PLUS ASISTENCIA	98,66	1.183,92
PLUS TRANSPORTE	81,68	980,16
DESPLAZAMIENTOS	110,05	