

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 20 de septiembre de 2011.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fernando Martín Caballero.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PISCINAS  
E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA.  
AÑO 2011-2012**

**CAPITULO I.- OBJETO**

**Artículo 1.-OBJETO**

El presente convenio, denominado Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca y su provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

**CAPITULO II.- AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 2.-AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente convenio será de aplicación para todas las empresas incluidas en el Objeto del presente convenio y cuyos trabajadores/as desarrollen su actividad en instalaciones deportivas y/o piscinas de Salamanca y su provincia. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

**Artículo 3.-AMBITO TERRITORIAL**

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende a Salamanca y su provincia.

**Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL**

1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, con efectos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente.
2. Prórroga: Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su vencimiento y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.
3. Denuncia: El presente Convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de Diciembre del año de su vencimiento.

**Artículo 5.-CONDICIONES PERSONALES**

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador/a condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

**Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

1. Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.
2. Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

**Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

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

\* \* \*

**Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 20 de septiembre de 2011  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 17 de junio de 2011 y suscrito con fecha de 25 de mayo de 2011, por los CONFAES y las centrales sindicales de UGT y CCOO de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995,

caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volver a negociar su contenido.

### **CAPITULO III.- COMISION PARITARIA**

#### **Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.**

1. Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.
2. Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, Empresarial y Social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada sindicato u organización empresarial) con voz pero sin voto.
3. Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla y León vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.
4. La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.
5. La Comisión vigilará el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
6. El domicilio social de la citada Comisión se fija en Plaza de San Román, N° 7- 37001 Salamanca.

### **CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 9.- FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

#### **Artículo 10.-CATEGORÍAS**

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica en el Anexo I.

La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

A cada trabajador/a se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

#### **Artículo 11.-MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

#### **1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA**

1.1. En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores/as, dentro de la misma empresa, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Superados estos períodos el trabajador/a podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

1.2. Cuando se desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice, desde el primer día que ocupe esta.

1.3. La empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores/as y al interesado, razonando la justificación del cambio.

#### **2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA**

2.1 Por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto de que la circunstancia que motive este movilidad durase más de dos meses deberá, en el caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa.

2.2 El trabajador/a tendrá derecho a seguir manteniendo en todo caso su retribución de origen y demás derechos de su categoría profesional.

2.3 La empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores/as y al interesado/a, razonando la justificación del cambio.

### **CAPITULO V.- CONTRATACION**

#### **Artículo 12.-CONTRATACIÓN**

1. La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.
2. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.
3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.
4. De ser posible de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse.

#### **Artículo 13 - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 9 meses en un período de 12 ó hasta 12 meses en un período de 18 meses.

Para los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los 9 meses, y cuyos trabajadores /as no pasen a ser fijos en plantilla, percibirán una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada mes trabajado

#### **Artículo 14 - PERSONAL FIJO DE CARÁCTER DISCONTINUO**

1. El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada. La empresa preavisará a estos trabajadores/as, con una antelación mínima de un mes, de la fecha de incorporación a sus puestos de trabajo dentro de la temporada de estacionalidad, salvo que por circunstancias debidamente justificadas se disponga de un plazo inferior.
2. El trabajador/a deberá asimismo responder al preaviso, en el plazo máximo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.
3. El personal fijo de carácter discontinuo optará preferentemente a los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo con carácter de continuidad. Asimismo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo – con carácter de continuidad – siempre que cumplan los demás requisitos previstos.

### **CAPITULO VI.- JORNADA LABORAL Y REGIMEN DE TRABAJO**

#### **Artículo 15.-JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales distribuidas durante cinco días consecutivos. Los monitores durante la temporada de invierno podrán distribuir su jornada de forma diferente a la establecida en el punto anterior.

Los 15 minutos de bocadillo se entenderán como tiempo realmente trabajado. Dicha jornada representa un cómputo anual de 1796 horas para el año 2011 y el año 2012.

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las 40 horas de jornada semanal. Las horas extraordinarias, de voluntaria realización, se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada.

Los festivos trabajados darán lugar al correspondiente descanso compensatorio.

Mensualmente, o previo acuerdo con los trabajadores/as, semanalmente se confeccionará el cuadro de previsión de servicios para dicho periodo

## Artículo 16.-VACACIONES.

1. Los trabajadores/as disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, excluyéndose de dicho cómputo los festivos no domingos. El periodo de vacaciones incluirá un máximo de cuatro domingos.
2. No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.
3. En ningún caso las vacaciones darán comienzo si el trabajador/a se encuentra en proceso de Incapacidad Temporal. En el mismo sentido, si una vez iniciadas las vacaciones el trabajador/a se sitúa en Incapacidad temporal que requiera hospitalización, el periodo de disfrute será interrumpido. Estas excepcionales circunstancias no podrán obstaculizar el normal desarrollo organizativo de la empresa, por lo que a tal efecto la empresa y el trabajador/a afectado convendrán el nuevo periodo para su disfrute.
4. Las Empresas junto con la Representación de los Trabajadores/as, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo. Los trabajadores/as fijos no discontinuos tendrán derecho a disfrutar de al menos 7 días de sus vacaciones dentro el periodo comprendido entre los meses de enero a diciembre.
- 5.

## Artículo 17.-LICENCIAS.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio
- b) En caso de boda de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, se tendrá derecho a un día y a tres días, si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.
- c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las tardes de los siguientes días: 24 de diciembre, 31 de diciembre y "Lunes de Aguas", garantizándose la cobertura del servicio.
- h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador/a necesite asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- l) Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un día de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser comunicada a la empresa por parte del trabajador/a con, al menos, siete días de antelación, no pudiendo coincidir en la misma más del 25 % de la plantilla, ni obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa. Este día no será acumulable al periodo de vacaciones

## CAPITULO VII.- RETRIBUCIONES

### Artículo 18.- SALARIO BASE.

El Salario Base para el año 2011 es el resultante de incrementar en un 1,00 % las Tablas Salariales vigentes en el año 2010, detallándose por categorías en el Anexo II. (Tablas Salariales)

Para el año 2012, las Tablas Salariales vigentes en el año 2011 sufrirán un incremento equivalente al experimentado por el IPC durante el año 2011

### Artículo 19.- REVISIÓN SALARIAL

No será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

### Artículo 20.- ANTIGÜEDAD.

La antigüedad se abonará a razón del 8% por trienio sin limitación de estos y comenzará a contar desde la fecha de ingreso en la empresa, teniendo en cuenta las limitaciones del Estatuto de los Trabajadores/as.

### Artículo 21.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a su personal antes del día 15 del mes que corresponda, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Junio: Una de 30 días de salario base y antigüedad.
- Diciembre: Una de 30 días de salario base y antigüedad.
- Marzo: Una de 15 días de salario base y antigüedad.
- Septiembre: Una de 15 días de salario base y antigüedad.

### Artículo 22.-PLUS DE ASISTENCIA.

Se abonará a todos los trabajadores/as por este concepto la cantidad de 96,77 € mensuales durante el año 2011. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año. Para el año 2012 experimentará el mismo incremento que el establecido para el salario base.

### Artículo 23.-PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus mensual de 42,91 € durante el año 2011, para los trabajadores/as afectados por este convenio, excepto para aquellos a los que la empresa les facilite medios de transporte. Para el año 2012 experimentará el mismo incremento que el establecido para el salario base.

## CAPITULO VIII.- ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

### Artículo 24.- COMPLEMENTO DE I.T Y ACCIDENTES.

En caso de incapacidad temporal o accidente laboral del trabajador/a, la empresa completará la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el 100% del salario real, entendiéndose como tal la Base de Cotización para Accidente de Trabajo. Este complemento comenzará a percibirse a partir del tercer día de la baja y mientras dure esta situación.

### Artículo 25.-INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ.

1. Las empresas afectas por el presente convenio se obligan a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores/as:
  - 14.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.
  - 21.000 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación del presente convenio.
3. Las Empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa.

## Artículo 26.-JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. Los trabajadores/as que de común acuerdo con la empresa, anticipen la edad de su jubilación y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años:	5 mensualidades
61 años:	4 mensualidades
62 años:	3 mensualidades
63 años:	2 mensualidades
64 años:	1 mensualidades
2. Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus de asistencia y antigüedad.
3. Las empresas y los sindicatos se comprometen a fomentar, dentro de las mismas y entre los trabajadores/as que reúnan los requisitos que exige el Real Decreto 1991/84, de 31 octubre, en su capítulo 2, las jubilaciones anticipadas. Así mismo, las partes anteriormente mencionadas fomentarán las jubilaciones anticipadas a los 64 años de la forma que establece el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, Boletín Oficial del Estado de 20 de julio de 1.985.

## CAPITULO IX.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículo 27.-SALUD LABORAL

1. Las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, B.O.E. Nº 27 de 31 de Enero de 1.997.
2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as.
3. Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores/as teniendo estos la condición de confidenciales.
4. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador/a sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.
5. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores/as, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

### Artículo 28.-TRABAJADORA GESTANTE

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPITULO X.- REPRESENTACION COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

### Artículo 29.-DERECHOS SINDICALES

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Las empresas afectadas por el presente convenio descontarán de la nómina de sus trabajadores/as, la cuota sindical a todos aquellos que voluntariamente lo soliciten.

### Artículo 30.- SUBROGACION DE TRABAJADORES/AS

Las especiales características y circunstancias del sector de piscinas e instalaciones deportivas determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de gestión de una piscina o instalación deportiva, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera de sea la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores/as del sector, eliminar el trabajo sumergido, impedir la competencia desleal y evitar la proliferación de contenciosos, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

Al término de la concesión de una contrata de gestión de una piscina o instalación deportiva, los trabajadores/as de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad o naturaleza de los contratos de trabajo la que fuere, exigiéndose una adscripción documental y/o funcional a dicha dependencia de, al menos, cuatro meses.

Asimismo procederá la subrogación para los trabajadores/as que reuniendo los anteriores requisitos se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas.

Serán requisitos formales para la subrogación:

Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, lo comunicará de modo fehaciente (escrito con acuse de recibo, telegrama y/o acta notarial), a la contratista cesante, reclamando de ésta la información exigible.

La empresa saliente entregará a la empresa entrante, dentro de los diez días siguientes a ser requerida y en todo caso con antelación a que se haga cargo del servicio, salvo que el plazo disponible sea inferior, los documentos siguientes:

- Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores/as a que alcanza la subrogación.
- Contrato de trabajo o pacto de adscripción con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate, sellado y fechado por la Oficina de Empleo dentro de los treinta días siguientes al inicio de la prestación por el trabajador/a de los servicios a los que queda adscrito.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los cuatro últimos meses en los que se encuentre el trabajador/a afectado y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente.
- Acreditación de la total liquidación de haberes del trabajador/a afectado hasta el momento de la subrogación o, en otro caso, de al menos haberla puesto a disposición del mismo, asumiendo en exclusiva la empresa cesante cuanto corresponda o se declare por tal concepto.

El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente, eximirá a la entrante de subrogarse en los trabajadores/as afectados que continuarán perteneciendo a la plantilla de la primera.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula, es decir a empresas cesantes y entrantes y trabajador/a afectado.

### Artículo 31.- FALTAS Y SANCIONES.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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 debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. 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.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. 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 considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

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/as 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 la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. 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.

10. 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 prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. 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.

#### **Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. <sup>a</sup> Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. <sup>a</sup> Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. <sup>a</sup> Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

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

##### **SEGUNDA.- PAGO DE ATRASOS**

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el BOP.

##### **TERCERA.- GÉNERO NEUTRO.**

En el texto del convenio se ha utilizado un lenguaje, tratando de establecer la igualdad lingüística, aunque el masculino sea inevitable que se establezca como genérico, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

##### **CUARTA.- ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas afectadas por el convenio facilitarán a sus trabajadores ropa de trabajo.

#### **ANEXO I**

##### **GRUPO I Titulados:**

Titulados/as Superiores: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior, estando unido a la empresa

por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

**Diplomados/as Universitarios:** Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

**Entrenador/a:** Es el personal que encontrándose en posesión de título de entrenador nacional, realiza funciones de entrenamiento, dirección técnica, formación de deportistas, imparte la preparación física y dirige u organiza escuelas deportivas

**Monitor/a:** Es el personal que encontrándose en posesión del título de monitor realiza funciones docentes de iniciación y perfeccionamiento en las distintas actividades deportivas, impartiendo clases y cursillos. También podrá realizar las tareas propias de un entrenador, bien a las órdenes de éste o bien con carácter autónomo cuando no exista la figura de entrenador.

**Masajista:** Es el especialista en posesión de la titulación habilitante que en cada momento la legislación prevea, que le acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para aplicar los tratamientos terapéuticos, según la necesidades de los usuarios.

**Masajista Ayudante:** Es la persona que en posesión de la titulación habilitante auxilia al masajista en la realización de sus trabajos y le supe en su ausencia.

**Socorrista:** Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le acredite como tal, y expedido por la Federación Española de Natación o los organismos competentes de la Cruz Roja. Realiza las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración si así resultase necesario a los servicios médicos, el socorrista deberá:

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

Limpieza de superficie con material adecuado cuando lo requieran las instalaciones y según el criterio del encargado de la instalación siempre que su labor principal de vigilancia se lo permita.

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

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

No abandonar el puesto de vigilancia en caso de inclemencias meteorológicas, sin haber desalojado la zona de baño.

Tener en conocimiento y acatar las prohibiciones y exigencias que marca la ley sobre el reglamento de piscinas.

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

## **GRUPO II Personal Administrativo/a:**

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

**Jefe/a de Negociado:** Comprende esta categoría, al personal que asume bajo la dependencia directa de la Dirección, el mando y la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo bajo sus órdenes y bajo su dirección el personal de este grupo profesional.

**Oficial Administrativo/a:** Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo de plena responsabilidad. Realizará, entre otras, las siguientes tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia

que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

**Auxiliar Administrativo/a:** Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc., todo ello con pulcritud y esmero.

**Taquillero/a:** Es el encargado/a del control y de la venta de las entradas, billetes, tasas y abonos, responsabilizándose del arqueo de caja.

## **GRUPO III Personal de Oficios Auxiliares**

**Cuidador/a de material:** Es el/la responsable y encargado/a de la vigilancia, mantenimiento, cuidado y limpieza del material deportivo utilizado en la empresa

**Jardinero/a:** Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas, herbicidas, pesticidas y su empleo.

Protección y entutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etcétera.

Poda y limpieza de toda clase de tipo de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.

Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carné de clase B, así como sus elementos, accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.

**Cocinero/a:** Es el encargado/a de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

**Camarero/a o dependiente/a:** Tiene a su cargo la limpieza, cuidado y servicio del bar o dependencia que regenta.

**Conserje/encargado/a:** Es el personal encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general, y del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso de las mismas.

Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones, y la puesta en marcha, control y apagado de cuantas instalaciones o elementos existan en el recinto.

Son los que con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, tienen control y responsabilidad sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal que de ellos dependa.

**Oficial de mantenimiento y servicios varios:** Es aquel personal que con conocimientos teóricos de al menos un oficio, ejecuta los cometidos correspondientes al mismo.

**Peón de mantenimiento y servicios varios:** Es aquel operario que tiene la capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

**Acomodador/a/Portero/a:** Comprobará y cumplirá las normas que se establezcan para el acceso a la instalación.

**Encargado/a de vestuario:** Es el responsable de atender y vigilar las dependencias destinadas a dicho fin.

**Encargado/a del personal de limpieza:** Es el responsable de dirigir y coordinar al personal de limpieza que esté a su cargo.

**Limpiador/a:** Realizarán las labores de limpieza y aseo de los centros de trabajo de la empresa, ejecutando las tareas de fregado, despolvo, barrido manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales recintos, y lugares, así como cristalerías, puertas y ventanas.

**ANEXO II**

**TABLAS SALARIALES AÑO 2011**

CATEGORÍAS	€/mes
<b>Titulados</b>	
Titulado/a Superior	1.433,13 €
Titulado/a Grado Medio	1.106,81 €
Entrenador/a	1.076,47 €
Masajista	1.042,81 €
Monitor /a	911,49 €
Masajista Ayudante	909,81 €
Socorrista/Vigilante	909,81 €
<b>Personal Administrativo</b>	
Jefe/a Administrativo/a	1.253,99 €
Jefe/a de Negociado	1.106,89 €
Oficial	975,54 €

CATEGORÍAS	€/mes
Auxiliar	911,49 €
Taquillero/a	925,37 €
<b>Personal de Oficios Auxiliares</b>	
Jardinero/a (cuidador/a de campo)	925,37 €
Cuidador/a de material	941,93 €
Conserje/encargado/a	911,49 €
Acomodador/a/portero/a	919,33 €
Encargado/a de vestuario	919,33 €
Oficial de mantenimiento	936,81 €
Peón de mantenimiento	925,06 €
Camarero/a o dependiente	910,28 €
Cocinero /a	910,28 €
Encargado/a Personal de limpieza	919,33 €
Limpiador/a	696,00 €