

Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA ENTIDADE REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO

Código de Convenio número 36001862011991.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da entidade REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo comité de empresa, en data 25 de agosto do 2017.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de novembro do 2017.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 22/02/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



CONVENIO REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO*CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1.1.—ÁMBITO TERRITORIAL*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de la Empresa “Real Club Náutico de Vigo”, con domicilio social en las Avenidas, s/n de Vigo (Pontevedra)

ARTÍCULO 1.2.—ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio abarca todas las actividades existentes actualmente para el desarrollo de las funciones propias de la Sociedad.

ARTÍCULO 1.3.—VIGENCIA

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de julio de 2.017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

ARTÍCULO 1.4.—DENUNCIA

En principio el presente Convenio deberá ser denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento. De no efectuarse denuncia alguna quedará prorrogado.

ARTÍCULO 1.5.—PERSONAL

Se entienden comprendidos bajo el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores dependientes de esta Empresa, excluyéndose aquéllos que según la ley puedan salirse de su ámbito.

ARTÍCULO 1.6.—REMISIÓN LEGAL

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la comunidad autónoma.

*ARTÍCULO 1.7.—COMISIÓN PARITARIA**Constitución*

Como órgano de interpretación, del presente convenio existirá una comisión mixta paritaria integrada en un lado, por los representantes legales de los trabajadores, y en el otro, por las personas designadas por la dirección de la empresa.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido de este convenio se someterá previamente al informe de la comisión mixta paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Composición

La comisión mixta paritaria estará compuesta por 6 miembros, 3 elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y 3 por la representación de los sindicatos que suscriben el presente convenio

Funciones

La comisión mixta paritaria de este convenio contará con las siguientes funciones:

- Interpretar y vigilar la aplicación de este convenio.
- Emitir 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 de este convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del convenio.
- Entender sobre la aplicación del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.
- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por este convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- Estudiar aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en este convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las cuales es de aplicación este convenio.
- Funcionamiento y procedimiento
- La comisión mixta paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez cada cuatrimestre y, con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a esta, cuando las partes de mutuo acuerdo lo consideren 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 el lugar, la fecha y la hora de la reunión, así como el orden del día, y debe ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

- La comisión mixta paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas partes prorrogando dicho plazo o que en este convenio se establezca expresamente cualquier otro plazo para algún supuesto concreto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes que forman la comisión.
- En el caso de desacuerdo, se deberá recurrir al procedimiento de mediación ante el AGA en el plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la comisión paritaria. Si tampoco se consiguiera acuerdo en el AGA, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante cuyo laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET
- Domicilio: el domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en cualquiera de las sedes del Club.

ARTICULO 1.8.—ULTRAACTIVIDAD

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo, se prorrogará por periodos anuales, si no mediase denuncia expresa de cualquiera de las partes, que debe formularse con al menos tres meses de antelación a la fecha en que finaliza el mismo.

CAPITULO II.—CONTRATACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 2.1.—CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Con el contrato para obra o servicio determinado se podrán cubrir todas aquellas tareas o que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa

En el supuesto de tener que acudir la empresa a la contratación de duración determinada, se cubrirán necesariamente con éste contrato las siguientes tareas o trabajos:

- a) Los cursos de las distintas disciplinas y /o actividades deportivas que se imparten en el club.
- b) Los trabajos o tareas relacionados con la temporada estival de verano.
- c) Los trabajos o tareas relacionados con las competiciones deportivas y de los equipos deportivos del club.
- d) La realización de inventarios, revisión, y actualización de bases de datos, puesta en funcionamiento de programas informáticos.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

ARTÍCULO 2.2.—CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO

Cuando se celebren contratos, al amparo del artículo 15 apartado b) de RD Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia.

ARTÍCULO 2.3.—PACTO DE HORAS COMPLEMENTARIAS

Se establece como número máximo de horas complementarias a pactar, el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas con 1 día de antelación.

CAPITULO III.—ESTRUCTURA PROFESIONAL

ARTÍCULO 3.1.—CLASIFICACION PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Los trabajadores estarán adscritos a uno de los distintos grupos profesionales encuadrados dentro de una de las distintas áreas profesionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a un grupo profesional y áreas funcionales previstos en el presente convenio.

ARTÍCULO 3.2.—FACTORES DE ENCUADRAMIENTO

El encuadramiento de los trabajadores afectados por el presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguientes, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores. Conocimientos, experiencia, iniciativa, cumplimiento, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Cumplimiento: Grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

c) **Iniciativa:** Grado de actitud y decisión personal ante la problemática que plantean las tareas y funciones.

d) **Autonomía:** Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

e) **Responsabilidad:** Grado de autonomía de acción del titular de la función el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) **Mando:** Grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas. La capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

g) **Complejidad:** El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En el interior de las áreas funcionales y a su vez de los grupos profesionales se ubicarán las categorías profesionales existentes.

ARTÍCULO 3.3.—ÁREAS FUNCIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES

A.—Definición Áreas Funcionales

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales.

a) **Área funcional de Portería y Recepción:** servicios de atención, control de accesos, salida de socios y demás personas en general, así como la apertura y cierre de los edificios.

b) **Área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca:** Servicios de administración y gestión en general, facturación, caja y biblioteca.

c) **Área funcional de Mantenimiento:** Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos complementarios de la actividad principal reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

d) **Área funcional de Deportes:** Servicios de atención y control de la actividad deportiva en general, impartición de las distintas disciplinas deportivas para los socios y demás personas en general que participen en las mismas.

e) **Área funcional de hostelería:** servicios en las distintas secciones de hostelería de la empresa

f) **Área funcional de Limpieza:** Servicios generales de conservación y limpieza de las dependencias, mobiliario y decoración.

Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

g)) Área funcional de Servicios Auxiliares: Servicios de vigilancia y control de las instalaciones y dependencias del club, servicios de hostelería así como cualquier otro servicio no comprendido en las anteriores áreas funcionales

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas tienen un carácter meramente enunciativo

B.—Definición Grupos Profesionales

Los grupos profesionales agruparán unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4, grupo 5 y grupo 6, y podrán incluirse dentro de ellos 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.

Grupo 1.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen, la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

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 la titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hubieran adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se incluyen en este grupo los directores/as, jefes/as o coordinadores/as

Grupo 2.

Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

Se incluye en este grupo los entrenadores/as.

Grupo 3.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras 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 la titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado o titulación específica de las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: ayudante de entrenador, oficial administrativo 1ª, cocinero, encargados, contraamaestre, o cualquier otra análoga

Grupo 4.

Criterios Generales: Tareas complejas pero homogéneas, que aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a ESO 2 o Formación Profesional en el puesto de trabajo o de estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, o de estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: mantenimiento, marinería, conserjes, ayudante de cocina, oficial de 2º administrativo y cualquier otra análoga.

Grupo 5.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras 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 la formación profesional de primer grado, al graduado escolar o a la titulación específica de la tarea que desempeñe, aunque, si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: camarero/a, auxiliares administrativos, portero, monitor, o cualquier otra análoga

Grupo 6.

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 al graduado escolar, que puede suplirse con la experiencia.

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: personal de limpieza, servicios auxiliares, etc.

C.- Encuadramiento de las distintas categorías dentro de los grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS
1	DIRECTOR/A; JEFE/A; COORDINADOR/A
2	ENTRENADOR/A
3	AYTE ENTRENADOR; OFICIAL ADVO 1ª; COCINERO; ENCARGADOS; CONTRAMAESTRE
4	MANTENIMIENTO; MARINERO; CONSERJES; AYTE. COCINA; OFICIAL 2ª ADVO
5	CAMARERO; AUX. ADVO; PORTERO; MONITOR
6	LIMPIEZA; SERVICIOS AUX.

Tanto las áreas funcionales como los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

ARTÍCULO 3.4.—MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la legislación vigente y las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En ningún caso la división de los grupos profesionales en áreas funcionales supondrá un obstáculo a la movilidad funcional.



La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existiesen razones económicas, técnicas, productivas y organizativas que la justifiquen, y por tiempo imprescindible para su atención.

No obstante lo anterior ningún trabajador estará obligado a realizar trabajos de inferior categoría.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional durante seis meses continuados o diez meses alternativos en un periodo de referencia de 12 meses, darán lugar a que el trabajador consolide la categoría

Superior a todos los efectos y será inmediatamente reflejada en la nómina.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de la formación y promoción profesional, teniendo derecho el trabajador a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Cuando empresa y trabajador acuerde la polivalencia funcional, o sea la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o áreas funcionales, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

ARTÍCULO 3.5.—VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

En la creación de nuevos puestos de trabajo o en la provisión de vacantes, cuando se requiera personal de nuevo ingreso fijo o eventual, la empresa tendrá en cuenta, en primer lugar, a los hijos de los trabajadores en activo, jubilados, pensionistas o fallecidos, otorgándoles el puesto siempre que superen las pruebas de aptitud que procedan.

Cuando el puesto a cubrir revista un cierto grado de responsabilidad, los candidatos contemplados en el párrafo anterior, deberán reunir condiciones y conocimientos, al menos, no inferior al resto de los candidatos.

CAPITULO IV

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 4.1.—JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo semanal será de 39 horas, lo que supone un máximo anual de 1757 horas/año.

Los horarios específicos de cada sección son los pactados entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Como mínimo, cada trabajador tendrá derecho a librar un fin de semana completo al mes, Sábado y Domingo, se exceptúa de este régimen al personal de restauración y aquel trabajador



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

que hubiera sido contratado para prestar sus servicios durante los fines de semana, o cuando exista un acuerdo entre empresa y trabajador estableciendo otro régimen distinto de libramiento.

Se establecen dos días de descanso ininterrumpido a la semana.

Los trabajadores con jornada continuada, incluidos en es este Convenio, tendrán derecho a un descanso retribuido de 30 minutos durante la jornada de trabajo, o de 15 minutos si realizan jornada partida, que se podrá disfrutar dentro o fuera del recinto de trabajo.

ARTÍCULO 4.2.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, tanto estructurales como no estructurales, en cuyo caso se optará entre abonarlas al mismo valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada laboral legalmente establecida.

Empresa informará mensualmente a los Representantes Legales de los trabajadores del número de horas realizadas, especificando las causa y el personal que las realizó.

ARTÍCULO 4.3.—VACACIONES

Los trabajadores incluidos en este Convenio disfrutarán de un período vacacional de 30 días, pudiendo disfrutarse en dos períodos separados.

Los períodos vacacionales se estipularán de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa. El trabajador tendrá derecho a escoger la mitad de ese período en las fechas que éste considere oportunas.

Aquellos trabajadores que deseen disfrutar la totalidad de sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril mayo, del 1 al 15 de junio, o del 15 al 30 de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, tendrán derecho al disfrute de tres días adicionales. En el supuesto de que disfruten un periodo de 15 días de vacaciones en el periodo de enero a 15 de junio tendrá derecho a dos días adicionales y si las disfrutan en el periodo comprendido entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre, tendrán derecho a 1 día adicional.

Durante las vacaciones el trabajador percibirá, con cargo a la Empresa, el salario real que le corresponda por todos los conceptos económicos, con excepción del plus de transporte.

Las fiestas abonables y no recuperables se podrán, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutadas en períodos distintos, respetando los descansos semanales.

El disfrute de las vacaciones se hará de manera rotativa entre el personal.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

ARTÍCULO 4.4.—LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

A) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales

Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos, sobrinos, primos, tíos, directos o políticos: 1 día y 2 si tienen lugar fuera de la provincia

B) Por enfermedad grave con hospitalización o accidente con hospitalización, o muerte del cónyuge, compañero o compañera, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos directos o políticos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días si tiene lugar en la misma provincia y 6 días si es en otra distinta.

Por fallecimiento de sobrinos, primos y tíos directos o políticos: 1 día y 2 si tiene lugar en otra provincia.

C) Por nacimiento de un hijo: 3 días si se reside en la misma localidad y 4 días si se reside en localidad diferente.

D) Por asuntos particulares el trabajador, siempre que tenga una antigüedad superior a un año al servicio de la empresa, podrá solicitar permiso retribuido hasta un máximo de 2 días y sin retribuir hasta un máximo de 30 días, de común acuerdo entre Empresa y trabajador, y siempre que en la misma sección no haya otra persona en la misma situación.

Salvo común acuerdo entre la empresa y el trabajador, los días por asuntos propios no podrán ser acumulados a las vacaciones ni festivos.

E) Cuando por razones de enfermedad del trabajador éste precise consulta médica, la empresa le concederá permiso retribuido el tiempo necesario, previa justificación visada por el médico.

ARTÍCULO 4.5.—EXCEDENCIAS

El personal afectado por el presente Convenio que lleve dos años al servicio de la empresa, tendrá derecho a pasar a situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un mes ni superior a cinco años, estando obligada la Empresa al reingreso del excedente que lo solicite, por lo menos con un mes de antelación a la finalización del tiempo de excedencia, y no podrá volver a situación de excedencia voluntaria hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior, continuando en el momento del reingreso o reincorporación con la misma antigüedad que tenía en el momento de pasar a situación de excedencia, obligándose el trabajador excedente a no hacer competencia a la empresa.



CAPITULO V
*RÉGIMEN SALARIAL**ARTÍCULO 5.1.—SALARIOS*

Los salarios durante la vigencia del Convenio son los establecidos para cada grupo profesional en la tabla salarial anexa.

Los monitores y entrenadores contratados por horas, percibirán el valor hora que figura en el anexo II, cuantía que incluye la parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos.

ARTÍCULO 5.2.—PLUS COMPENSATORIO

Los trabajadores que a la firma del presente convenio tengan más de 55 años de edad, percibirán un Plus denominado “PLUS COMPENSATORIO”, que se abonará mensualmente en las cuantías que figuran en el anexo III

ARTÍCULO 5.3.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores incluidos en este convenio percibirán una mensualidad, compuesta por el Salario base más la antigüedad consolidada, los días 15 de marzo, 15 de julio, 15 de Octubre y 15 de Diciembre, respetándose el derecho de los trabajadores que quieran mantener el prorrateo de las pagas.

Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por períodos anuales:

- a) Paga extra de marzo: 1 de enero año anterior al 31 de diciembre año anterior
- b) Paga extra de Julio: 1 de Julio año anterior al 30 de Junio año actual
- c) Paga extra de octubre: 1 de octubre año anterior al 30 de septiembre año actual
- d) Paga extra de Navidad: 1 de enero año actual al 31 de diciembre año actual

ARTÍCULO 5.4.—ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

El complemento personal de antigüedad queda suprimido.

Los trabajadores que percibían dicho complemento personal, mantendrán y consolidarán las cantidades que por el concepto de antigüedad tenían reconocidas en sus hojas de salarios a 31 de diciembre de 2011.

Los importes se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”.



Dicho complemento retributivo “ad personam”, que se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, variara igual que el salario base.

ARTÍCULO 5.5.—PLUS DE ASISTENCIA Y PLUS DE TRANSPORTE

El plus de asistencia queda suprimido.

Se mantiene, con carácter general, para todo el personal un plus de transporte de 5.48 euros por día efectivo de trabajo.

El plus de transporte no tiene, en ningún caso, naturaleza de concepto salarial, en consecuencia, no computará para el cálculo de las indemnizaciones derivadas de la extinción de la relación laboral.

ARTÍCULO 5.6.—PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10,00 de la noche y las 7,00 de la mañana salvo que el horario se estableciera atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 30% del salario base reflejada en las tablas salariales anexas del convenio

ARTÍCULO 5.7.—TRABAJOS TOXICOS PELIGROSOS O PENOSOS

Cuando por las condiciones en que se desarrolle el trabajo, éste sea declarado tóxico, penoso o peligroso, los salarios fijados en el anexo, serán incrementados en un 20% cuando el puesto de trabajo este en uno de los supuestos, un 25% cuando coincidan dos de los mismos, y un 30% cuando coincidan los tres.

CAPÍTULO VI

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 6.1.—COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD

Cuando el trabajador lleve en la empresa un mínimo de seis meses y cause baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditado, la empresa estará obligada a complementar hasta el 100% del salario real desde el primer día, si hay hospitalización o accidente, y desde el tercer día si es por enfermedad.

ARTÍCULO 6.2.—COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores que cesen en la empresa por jubilación que tengan más de 5 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones retribuidas siguientes:

- Si la jubilación se produce a los 60 años: 8 meses.
- Si la jubilación se produce a los 61 años: 7 meses.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

- Si la jubilación se produce a los 62 años: 6 meses.
- Si la jubilación se produce a los 63 años: 5 meses.
- Si la jubilación se produce a los 64 años: 4 meses.
- Si la jubilación se produce a los 65 años: 3 meses.

Al cumplir los 65 años de edad y 6 meses si el trabajador no solicitase la jubilación perderá el derecho a disfrutar de esta compensación.

Estas cantidades serán calculadas por el salario real que le corresponda por todos los conceptos económicos.

Para disfrutar esta compensación, el trabajador deberá comunicar a la empresa por escrito su decisión, con la debida antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

La empresa entregará al trabajador un certificado acreditativo de su disfrute en el que constará el número de meses a los que tiene derecho, así como el periodo de disfrute.

ARTÍCULO 6.3.—JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

En esta Empresa será de aplicación la normativa vigente sobre “Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”. Todo trabajador que cumpla los 64 años se podrá jubilar siempre que lo comunique con seis meses de antelación, con todos los derechos económicos de cotización y Seguridad Social, siendo sustituido por otro trabajador mediante un contrato con un mínimo de duración de un año.

ARTÍCULO 6.4.—AYUDA ESCOLAR

El trabajador por cada hijo que conviva con él, con edad comprendida entre 3 y 16 años que curse estudios reglados, percibirá en concepto de ayuda escolar la cantidad de noventa euros anuales (90,00 €/año).

Dicha cantidad será abonada por la empresa en el mes de septiembre de cada año, previa justificación documental por parte del trabajador de la convivencia y matriculación del hijo o de los hijos.

La edad del/os hijo/s que se tendrá en cuenta para la percepción de la ayuda será la que cumpla/n durante el curso escolar correspondiente, por tanto, aun cuando el/los hijo/s en el mes de septiembre no tenga todavía la edad fijada en el convenio, pero la cumpla durante el curso escolar, el trabajador tendrá derecho a la ayuda correspondiente. Asimismo, si el/los hijo/s en el mes de septiembre tienen todavía la edad fijada en convenio, pero cumpla durante el curso una edad no fijada en el mismo, el trabajador no tendrá derecho a la ayuda correspondiente.

En el supuesto de ingresar un trabajador con hijo/s que den derecho a percibir la ayuda escolar conforme el presente ARTÍCULO, después del mes de Septiembre, éste no percibirá la ayuda, ni siquiera proporcionalmente, hasta el siguiente mes de Septiembre posterior a su ingreso, siempre y cuando llegado dicho mes el trabajador cumpla todos los requisitos para



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

acceder a la presente ayuda. Asimismo, el trabajador que cese en la Empresa antes del mes de septiembre en que se abona la ayuda, independientemente de cual sea la causa del cese, tampoco generará, ni siquiera proporcionalmente, el derecho a percibir la misma.

Un mismo hijo o hijos, no puede dar lugar a percibir dos ayudas escolares al año, por tanto, en el caso de que dos trabajadores tengan derecho a la ayuda escolar por un mismo hijo o hijos, el importe global se repartirá igualitariamente entre los dos trabajadores, salvo que uno de los trabajadores renuncie por escrito, su derecho a percibir la ayuda escolar en favor del otro trabajador, y este así lo aceptase por escrito, en este supuesto, la empresa abonará íntegramente la ayuda escolar a aquel trabajador que aceptó.

ARTÍCULO 6.5.—AYUDA AL TRANSPORTE

Cuando no exista medio de transporte público, los gastos de transporte serán por cuenta de la empresa, previa la oportuna justificación

ARTÍCULO 6.6.—SEGURO COLECTIVO

Con vigencia de 1 de enero de 2.017 hasta 31 de diciembre de 2.018, la Empresa deberá concertar un seguro colectivo, con primas íntegras a su cargo, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

- 1.—Accidente laboral con resultado de muerte: 18.020,24 euros.
- 2.—Accidente laboral con resultado de invalidez permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 24.030,36 euros.
- 3.—Enfermedad común y accidente no laboral con resultado de muerte, invalidez permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 10.000,00 euros.

El trabajador facilitará nombre del beneficiario.

Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguro establecida en el presente artículo, deberá concertarse en el plazo de un año a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de éstas pólizas se insertará en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 6.7.—PREMIO ANTIGÜEDAD

La Empresa entregará una insignia de plata a todos aquellos trabajadores que cumplan 25 años de prestación de servicios.

Aquel trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio tengan cumplidos dichos períodos de permanencia y no haya cesado en la empresa, tendrá también derecho a la entrega de dichas insignias sino las hubiese recibido.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

ARTÍCULO 6.8.—JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo de la normativa vigente en cada momento, se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto.

La solicitud deberá remitirse a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El porcentaje de trabajo que corresponda, lo realizará el trabajador en la jornada que pacte con la empresa.

ARTICULO 6.9.—AYUDA AL DEPORTE

Durante la vigencia del convenio, los hijos de los trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre los 4 y los 21 años, podrán participar en las escuelas y cursos que se impartan por la empresa sin coste alguno para el trabajador, con excepción del coste del seguro que fuese preceptivo formalizar para la realización del mismo.

CAPÍTULO VII
FORMACIÓN**ARTÍCULO 7.1.—FORMACIÓN PROFESIONAL**

La Empresa, a través de la participación en los correspondientes planes de formación, sectoriales e intersectoriales, promoverá y facilitará a los trabajadores cursos de formación profesional, para el perfeccionamiento profesional de las distintas necesidades generadas por la evolución de la tecnología y técnicas de gestión, así como para cursos de seguridad laboral y primeros auxilios.

Para facilitar la asistencia de los trabajadores a los cursos, en el caso de que un curso de formación coincida con el horario laboral del trabajador, la Empresa y el trabajador, siempre y cuando no resulte afectado, perjudicado o menoscabado el funcionamiento del club, adaptarán el horario laboral del trabajador, modificándolo de mutuo acuerdo durante el tiempo que dure el curso, para compatibilizar el horario laboral con el de realización del curso.

CAPÍTULO VIII
SALUD LABORAL**ARTÍCULO 8.1.—ROPA DE TRABAJO**

Al personal amparado por este Convenio se le entregarán, dos uniformes completos, de invierno y verano, cada dos años, con independencia de que, por alguna causa de fuerza mayor se tenga que entregar una nueva prenda.

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:26HUUSH37JVN9A3K



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

El completo consistirá:

A) Porteros y Conserjes: 1 chaqueta, 1 corbata, 2 pantalones, 1 jersey, 2 camisas, zapatos y dos pares de calcetines.

B) Mantenimiento y servicios:

— Invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 parka, 1 par de botas, 1 par de zapatos, 1 gorra (marineros) y 2 pares de calcetines.

— Verano: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 chaleco, 1 bata, 2 pares de zapatos, 1 gorra (marineros) y 2 pares de calcetines.

C) Limpieza: 2 batas, 1 par de botas, 1 par de zuecos, 2 pares de medias y chaqueta.

D) Piscina: 1 chandal, 1 par de tenis, 1 bañador y 2 polos

La empresa solicitará, al menos tres presupuestos con sus muestras, poniéndolo en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores, quienes darán su opinión sin ser ésta vinculante.

Al personal que realice trabajos en el exterior, la empresa de proveerá le prendas de abrigo o agua.

El vestuario indicado anteriormente, será otorgado el 15 de mayo para los de verano y el 15 de septiembre para los de invierno, en años impares.

ARTÍCULO 8.2.—REVISIÓN MÉDICA

A los trabajadores afectados por el presente Convenio la Empresa les realizará una revisión médica al año, estableciendo ésta las fechas.

ARTÍCULO 8.3.—SEGURIDAD E HIGIENE

Los trabajadores y trabajadoras 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 y de las trabajadoras 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 y trabajadoras en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

La Empresa está obligada al cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el trabajo, para ello tendrá que instalar aseos, duchas y vestuarios para mujeres y hombres, de acuerdo con la normativa vigente.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, tal y como marca la legislación vigente.

ARTÍCULO 8.4.—PROTECCION 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, procedimientos 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con representantes de trabajadores y trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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 el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Si no existiera 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 período de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, esta pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. La empresa complementará esta prestación hasta el 100 % de su retribución (o de la base reguladora si es mejor).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en el 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.



CAPITULO IX
GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 9.1.—DERECHOS SINDICALES

1º.—CRÉDITO HORARIO. Los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, pueden disponer de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito será de 16 horas mensuales. Los Delegados de Personal pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán acumular su crédito de horas en uno o varios de los miembros de dicho Sindicato, previa comunicación a la empresa.

2º.—FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL. Los Delegados de Personal tendrán los derechos y facultades que le reconoce la legislación. Además deberán ser informados de las sanciones graves o despidos que se pretenden imponer y de los movimientos de plantilla. Deberán ser informados de los contratos que se firmen en la Empresa y de los términos concretos que en él se establezcan. Vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de Seguridad Social, así como del cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo.

3º.—GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

A.—Ningún Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los Delegados de Personal restantes.

B.—No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesión por causa o en razón del desempeño de su representación.

C.—Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquéllas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D.—No se computarán dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal como componentes de comisiones negociadoras de convenio y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuáles transcurren las negociaciones.

4º.—ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. La Empresa considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajador y empresario.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier manera a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical durante la jornada de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa. Previa comunicación a la empresa, por parte de la representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán celebrar una asamblea al mes durante dos horas. Esta tendrá lugar en el centro de trabajo.

Existirá en los centros de trabajo un tablón de anuncios donde figurará el horario laboral, las hojas de liquidación de las cuotas de la Seguridad Social (TC1 y TC2), el cuadro horario y de vacaciones del personal y la información sindical precisa.

Los posibles cambios de departamentos y los posibles puestos a cubrir serán expuestos en el Tablón de personal, por sí a algún trabajador le interesa acceder a ellos, haga su solicitud.

En los centros de trabajo existirá un local dotado con infraestructura mínima para el funcionamiento de la representación legal de los trabajadores.

CAPITULO X

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN SE SEXO

ARTÍCULO 10.1.—IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asumiendo el concepto comunitario, señala que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de: maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LO 3/2007 art, 3).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal se ha de integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (LO 3/2007 art.4).

La igualdad ante la ley permite diferenciaciones en atención a circunstancias diversas y a condición de que concurran motivos reales, objetivos, fundados y proporcionados al efecto de la desigualdad general.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

1.—SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios, la Dirección de la empresa, se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

2. FORMACIÓN

La Empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

3. VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de la jornada reducida o flexible
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, entendibles hasta 18 meses, por períodos de 3 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

SERVIZOS
www.cigservizos.org



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el club, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

ARTICULO 10.2.—ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las partes firmantes manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

La empresa se compromete a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en cualquier caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la

Empresa y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse.

I. PRINCIPIOS

— Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral.



— Los trabajadores de la empresa tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

— La Empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, para prevenir la aparición de conductas de acoso.

— Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

— Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia

Empresa.

II. PLAN ESPECÍFICO DE PREVENCIÓN

Con la colaboración del Servicio de Prevención Ajeno, se desarrollará como medida preventiva, la implantación de un procedimiento de actuación, ante la posible aparición de riesgos derivados de conflictos en las relaciones interpersonales que puedan generar situaciones de acoso.

La Empresa realizará por escrito una declaración pública garantizando el derecho de todos los trabajadores a la protección de su intimidad y dignidad, así como a la presunción de inocencia en caso de conflicto, con las garantías de absoluta confidencialidad y respeto a la intimidad de los implicados en un supuesto de acoso.

La Empresa supervisará que los trabajadores, en los diferentes niveles de la jerarquía, cumplen los principios declarados por la misma en materia de acoso.

III. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

No obstante lo anterior, en caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, por parte de la Empresa se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe de Administración de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si así lo solicita la persona afectada, se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que se sustanciará en un plazo máximo de diez días, quedará salvaguarda por todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, al afectas directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento será ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

IV. REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPITULO XI

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO 11.1.—PRINCIPIOS GENERALES

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, la ordenación técnica y la organización de la empresa, así como el garante y la defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores, de las trabajadoras y de los empresarios y empresarias.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras 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.

Se considera acoso sexual todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario o empresaria, de cualquier persona en quien este delegue o del trabajador o trabajadora que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y la confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

ARTÍCULO 11.2.—CLASIFICACIÓN DE FALTAS

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

A) 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 atraso sea superior a 15 minutos en dicho período.
2. No comunicar con la suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización de este sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o en el material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores o trabajadoras 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 debidas.



B) 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 o trabajadora 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 los que 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 trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de ellos como de sus compañeros y compañeras. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivara 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, aparatos o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa no ser que exista autorización.
8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción o amonestación por escrito.

C) 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 y trabajadoras 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 su actividad.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a ella el contenido de estos.

Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

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 y compañeras 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 daños 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 y compañeras de trabajo o 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 y/o compañeras de trabajo.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas o a sus familiares, así como a los compañeros, compañeras, subordinados y subordinadas.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero o compañera 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 a que se produzca la primera, mediando sanción por escrito.

ARTÍCULO 11.3.—RÉGIMEN DE SANCIONES

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

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

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

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 la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

ARTÍCULO 11.4.—SOMETIMIENTO AL AGA

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por eso acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos en Galicia (AGA).

ARTÍCULO 11.5.—PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Para dar cumplimiento pleno a lo pactado en el presente convenio a lo largo de toda su vigencia, las empresas deberán comunicar con 10 días de antelación a la comisión paritaria la intención de proceder a la inaplicación del presente convenio colectivo.

Una vez realizado este trámite y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, podrá procederse, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y que afectan a las siguientes materias:

- a.—Jornada de trabajo.
- b.—Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c.—Régimen de trabajo a turnos.
- d.—Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e.—Sistema de trabajo y rendimiento
- f.—Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g.—Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el artículo 82 del ET.



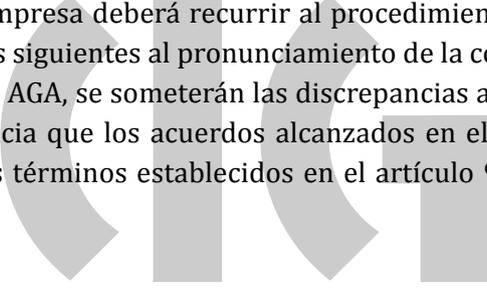
Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores, se observará lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas termine en acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, la empresa deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, contando desde que la discrepancia hubiese sido suscitada. Cuando esta no alcance un acuerdo, la empresa deberá recurrir al procedimiento de mediación ante el AGA en el plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la comisión paritaria. Si tampoco se consiguiera acuerdo en el AGA, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante cuyo laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y sólo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET


SERVIZOS

www.cigservizos.org

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:26HUUSH37JVN9A3K



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	2017	2018
		MES	MES
1	DIRECTOR/A JEFE/A COORDINADOR/A	670,00 €	720,00 €
2	ENTRENADOR/A	660,00 €	700,00 €
3	AYTE ENTRENADOR OFICIAL ADVO 1ª COCINERO ENCARGADOS CONTRAMAESTRE	655,00 €	690,00 €
4	MANTENIMIENTO MARINERO CONSERJES AYTE. COCINA OFICIAL 2ª ADVO	645,00 €	675,00 €
5	CAMARERO AUX. ADVO PORTERO MONITOR	625,00 €	643.91 €
6	LIMPIEZA SERVICIOS AUX.	620,00 €	643.91 €

	VALOR HORA
MONITORES	6,25 €
ENTRENADORES	8,50 €

www.cigservizos.org

ANEXO II

PLUS COMPENSACION MAYORES 55 AÑOS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIAS	
1	DIRECTOR/A JEFE/A COORDINADOR/A	30,00 €
2	ENTRENADOR/A	30,00 €

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación: 26HUUSH37JVN9A3K



Luns, 12 de marzo de 2018

Núm. 50

3	AYTE ENTRENADOR OFICIAL ADVO 1ª COCINERO ENCARGADOS CONTRAMAESTRE	30,00 €
4	MANTENIMIENTO MARINERO CONSERJES AYTE. COCINA OFICIAL 2ª ADVO	30,00 €
5	CAMARERO AUX. ADVO PORTERO MONITOR	5,00 €
6	LIMPIEZA SERVICIOS AUX.	0,00 €

IDENTIFICACION DE FIRMAS DE MIEMBROS DE LA COMISION NEGOCIADORA**POR LOS TRABAJADORES / CIGA :**

MARIA RUBIANES SANTOS	DNI 36042989B	Firma:
RUI ALVAREZ PEREZ	DNI 36043128N	Firma:
MANUEL PARENTE RIVAS	DNI 36039956Z	Firma:
Mª CARMEN QUEIMALIÑOS ACOSTA	DNI 36053005E	Firma:
FERMÍN SANTIAGO SEQUEIROS CABALLERO	DNI 36070215M	Firma:

POR LA EMPRESA:

MIGUEL CAMEANS OTERO	DNI	Firma
IGNACIO CAO ALFONSO	DNI 36124212K	Firma

ASESORES:

MANUEL BLAZQUEZ ASTORGA	DNI 36152300A	Firma
MIRIAM BLAZQUEZ ASTORGA	DNI 36078653W	Firma

www.cigservizos.org