

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

RESOLUCIÓN de 11 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Visto el texto del convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia, que suscribió con fecha de 5 de noviembre de 2013, de una parte, en representación de la parte empresarial AXIDEGA, y de otra, en representación de la parte social, CIG, UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Trabajo y Economía Social

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 11 de noviembre de 2013

Odilo Martiñá Rodríguez
Director general de Trabajo y Economía Social

ANEXO

II Convenio de instalaciones deportivas y gimnasios de la Comunidad Autónoma de Galicia 2013-2015

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial y ámbito personal.



Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

Artículo 4. Concurrencia de convenios.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Artículo 7. Garantías *ad personam*.

Artículo 8. Comisión mixta paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo y contratación.

Artículo 9. Organización del trabajo.

Artículo 10. Principios generales.

Artículo 11. Forma del contrato.

Artículo 12. Condiciones generales de ingreso.

Artículo 13. Pruebas de aptitud.

Artículo 14. Período de prueba y preaviso de cese voluntario.

Artículo 15. Características generales de los contratos y del personal.

Artículo 16. Contrato por obra o servicio determinado.

Artículo 17. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Artículo 18. Contrato de interinidad.

Artículo 19. Contratos fijos discontinuos.

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial.

Artículo 21. Contratos formativos.

Artículo 22. Subrogación del personal.

Capítulo III. Clasificación del personal.

Artículo 23. Grupos profesionales.

Artículo 24. Movilidad funcional.

Artículo 25. Igualdad en el trabajo.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 26. Jornada de trabajo.

Artículo 27. Descanso semanal y festivos.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

Artículo 29. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar.

Artículo 30. Excedencias por conciliación de la vida familiar.

Artículo 31. Otras excedencias.

Artículo 32. Vacaciones.



Capítulo V. Estructura retributiva.

Artículo 33. Estructura salarial.

Artículo 34. Plus de transporte.

Artículo 35. Plus de toxicidad.

Artículo 36. Plus de kilometraje.

Artículo 37. Nocturnidad.

Artículo 38. Pagas extraordinarias.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

Artículo 40. Dietas.

Artículo 41. Incapacidad temporal.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

Artículo 43. Incrementos salariales.

Artículo 44. Pago de la retribución mensual.

Artículo 45. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

Capítulo VI. Código de conducta laboral.

Artículo 46. Principios generales.

Artículo 47. Clasificación de faltas.

Artículo 48. Régimen de sanciones.

Artículo 49. Sometimiento al AGA.

Capítulo VII. Cláusulas de formación.

Artículo 50. Formación continua.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 51. De los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 52. Comité intercentros.

Artículo 53. De las organizaciones sindicales.

Artículo 54. Delegados/as sindicales.

Artículo 55. Garantías sindicales.

Capítulo IX. Salud laboral.

Artículo 56. Salud laboral.

Artículo 57. Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

Artículo 58. Jubilación anticipada.



Disposición transitoria única. Grupos profesionales de los clubes de golf, clubes náuticos y marinas.

Disposición adicional segunda. Equiparación de matrimonios y parejas de hecho.

Disposición adicional tercera. Legislación supletoria.

Anexo. Tablas salariales 2013.

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y entidades, cualquiera que fuera la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios ocio-deportivos, ejercicio físico-deportivo, actividades deportivas de golf y náuticas, vigilancia acuática, y esta se realice en gimnasios o establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, de tenis etc., de titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada, se realice mediante subcontratación o relación jurídica con otras empresas y entidades privadas cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades anteriormente indicadas, se realice mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho cuyo objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas anteriormente, incluyendo las que se realicen mediante la organización de competiciones.

También están incluidas en el ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque esta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Teniendo en cuenta que la realización de la actividad físico-deportiva lleva consigo la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y a la sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.



Artículo 2. *Ámbito territorial y ámbito personal*

Este convenio afecta a todas las empresas que, independientemente de su forma jurídica y titularidad y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de cualquier tercero en instalaciones deportivas sitas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, aunque el domicilio social de la adjudicadora, de la adjudicataria o de ambas radique fuera de dicho término autonómico.

En todo el documento del convenio se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación o convenio, tanto público como privado, que se produzca entre las titulares adjudicadoras y las entidades gestoras que presten el servicio.

En todo el documento de este convenio se entenderá de modo indistinto entidad o empresa con independencia de su naturaleza jurídica. Las presentes disposiciones de este convenio afectarán, desde su entrada en vigor, a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en estas empresas o entidades afectadas por el mismo, sin otras excepciones que las establecidas por la ley.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia*

La vigencia de este convenio colectivo se extiende desde el 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha en la que el organismo administrativo competente lleve a efecto su publicación oficial.

El convenio se denunciará automáticamente a su vencimiento y las partes se reunirán antes de los tres meses siguientes al término del año natural de vencimiento del convenio.

Denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, durante todo el período de negociación para su renovación este convenio permanecerá plenamente vigente mientras no sea sustituido por otro del mismo ámbito.

Artículo 4. *Concurrencia de convenios*

Este convenio actuará como supletorio en todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior.

La vigencia de este convenio no se verá afectada por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto. Si durante la vigencia de este convenio se produjeran disposiciones legales de



general aplicación que incidan sobre lo dispuesto en él, sólo le afectarán cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen lo aquí pactado.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen uno todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si durante la vigencia de este convenio se alcanzaran acuerdos que produzcan modificaciones en las cláusulas vigentes, se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a su cuerpo normativo o algún artículo del presente convenio fuera declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación. En el supuesto de que las partes no alcanzaran un acuerdo sobre el nuevo contenido, estas partes acuerdan someterse con carácter vinculante a la mediación y/o arbitraje del AGA cuando hayan transcurrido dos meses desde la fecha en que fue notificada la resolución que invalide alguno de los preceptos de este convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo forman un todo y son compensables con las que anteriormente hubieran regido por imperativo legal, jurisdiccional, convenio o pacto o contrato individual, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios, que impliquen variaciones económicas en todo o en algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, solo tendrán eficacia si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan su nivel total. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 7. *Garantías ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto económicas como no económicas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla que se hubiera pactado individual o colectivamente en las empresas.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera, en cómputo anual, salarios superiores a los determinados en el presente convenio, se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable



ni revalorizable; en todo caso, será cotizable a la Seguridad Social. De la misma manera, el personal que venga percibiendo dicho complemento tendrá la misma consideración que el anterior. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento, se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio; la cantidad resultante dividida por catorce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las 14 mensualidades.

Artículo 8. *Comisión mixta paritaria*

Constitución. Las partes entienden oportuno crear la comisión mixta paritaria como medio de solucionar discrepancias e interpretaciones de este convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido 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.

Procedimiento: 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.
- Asimismo, la comisión mixta paritaria contará con la función establecida en el artículo 45 del presente 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 y decidir sobre 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.

– La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que por criterio de las partes que componen la comisión, sea necesario incorporar a su texto para adaptarlo mejor a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

– La comisión mixta paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada cuatrimestre y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, 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 la orden del día, y debe ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de anticipación, como mínimo, a la fecha prevista.

– 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.

Domicilio: el domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en cualquiera de las sedes de las entidades firmantes.



CAPÍTULO II Organización del trabajo y contratación

Artículo 9. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de las empresas, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo, deberá ser informada la representación legal del personal en un plazo mínimo de un mes de anticipación.

Artículo 10. *Principios generales*

La contratación del personal es facultad exclusiva de la dirección de las empresas, con las limitaciones que marquen la ley y este convenio colectivo. Los contratos, sea cual fuera su carácter, deberán hacerse siempre por escrito.

Artículo 11. *Forma del contrato*

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

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

Artículo 12. *Condiciones generales de ingreso*

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



Artículo 13. Pruebas de aptitud

Las empresas, previamente al ingreso de los trabajadores y trabajadoras, podrán realizarle a estos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 14. Período de prueba y preaviso de cese voluntario

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

Grupos 1 y 2: 3 meses.

Grupos 3 y 4: 2 meses.

Grupo 5: 1 mes.

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

14.2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, que se continuará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

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

Grupos 1 y 2: 1 mes.

Grupos 3 y 4: 15 días.

Grupo 5: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de atraso en el aviso.



La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeudan al trabajador o trabajadora y las cuantías correspondientes.

Artículo 15. *Características generales de los contratos y del personal*

Podrán utilizarse todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan estas carácter indefinido o temporal, si bien, con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo.

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

El personal de las empresas vinculadas por este convenio podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en su servicio:

– Fijos/as o indefinidos/as (trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los/las contrata, tanto sea la jornada completa como a tiempo parcial).

– Fijos/as discontinuos/as (trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que los/las contrata para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa).

– Temporales o de duración determinada (trabajadores y trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

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

Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 30 meses estuvieran contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de



duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores y trabajadoras fijos/as. Esta previsión será aplicable también en supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Los trabajadores y trabajadoras que vengan prestando sus servicios en la empresa como fijos/as discontinuos/as tendrán preferencia a la hora de optar por un puesto de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, siempre que en dicho puesto de trabajo se desarrollen funciones de su mismo grupo y categoría profesional. La orden de preferencia de los trabajadores y de las trabajadoras fijos/as discontinuos/as para optar al nuevo puesto de trabajo se realizará en función de su antigüedad en la empresa, desde el primer contrato.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que vengan prestando sus servicios en la empresa como eventuales tendrán preferencia a la hora de optar por un puesto de trabajo vacante de carácter fijo discontinuo, siempre que en dicho puesto de trabajo se desarrollen funciones de su mismo grupo y categoría profesional. La orden de preferencia de los trabajadores y trabajadoras eventuales para optar al nuevo puesto de trabajo se realizará en función de su antigüedad en la empresa, desde el primer contrato.

Artículo 16. *Contrato por obra o servicio determinado*

Las partes que suscriben este convenio, con la finalidad de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar los cometidos que dentro de ellas serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, podrán formalizarse contratos de esta naturaleza conforme a la legislación vigente, entendiéndose que estos se pueden formalizar cuando la prestación de los servicios del trabajador o trabajadora consista en algunas de las tareas que a continuación se detallan, al tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de las empresas de que se trate:

– Realizar actividades físico-deportivas que no perduren en el tiempo, tales como campeonatos, demostraciones deportivas, competiciones oficiales o competiciones propias de la empresa etc., se desarrollen estas tanto dentro del centro de trabajo de la empresa como fuera.

– Realizar actividades, concretas y específicas, no habituales con anterioridad, de duración incierta, tales como, por ejemplo, clases de yoga, flamenco, baile etc.



– Realizar actividades que no perduren en el tiempo, tales como estudios de mercado, realización de encuestas, publicidad en los buzones correo domiciliarias o entregas de folletos de promoción.

A la finalización del contrato, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 17. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción*

Dadas las especiales características de este sector y al resultar frecuente la existencia de períodos en que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demandas en la prestación de los servicios, las empresas podrán contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores y trabajadoras, con una duración máxima del contrato de nueve meses dentro de un período de 12 y una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 18. *Contrato de interinidad*

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

Artículo 19. *Contratos fijos discontinuos*

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

El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada, en centros que acrediten una vinculación del trabajo a la temporada. La empresa preavisará estos trabajadores y trabajadoras, 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 plazo inferior.

El trabajador y trabajadora deberá responder, asimismo, al preaviso en el plazo máximo de 10 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

Artículo 20. *Contrato a tiempo parcial*

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 26 de este convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

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

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

Las partes se comprometen a que los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial no realizarán horas extraordinarias.

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

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador o trabajadora y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida, es decir, con trabajadores y trabajadoras fijos y fijas en la empresa.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas cuya realización pueda ser requerida por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30 % de la jornada semanal.



c) El trabajador o trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

– La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5º del Estatuto de los trabajadores.

– Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

– Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

– Asimismo, para los supuestos no recogidos anteriormente, el trabajador o trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de anticipación.

d) El trabajador o trabajadora conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los trabajadores y de este convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores puntos. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador o trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a ser pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 21. *Contratos formativos*

En relación a los contratos para la formación, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación vigente, y la duración mínima de estos contratos será de 6 meses y la máxima de dos años. La comisión mixta paritaria realizará un seguimiento



de la formación vinculada a este contrato. La retribución del/de la trabajador/a vinculada a esta modalidad contractual será:

Del 80 % de las retribuciones del convenio previstas para su grupo y del complemento al que tenga derecho durante el primer año.

Del 90 % de las retribuciones del convenio previstas para su grupo y del complemento al que tenga derecho durante el segundo año.

La empresa emitirá una certificación al final del período de formación.

Respecto a los contratos en prácticas, su retribución será del 90 % de las retribuciones del convenio según su grupo y de los complementos a los que tenga derecho durante el primer año, y el 100 % durante los siguientes.

Artículo 22. *Subrogación del personal*

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. En el término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o de una instalación, los trabajadores y trabajadoras 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 siempre que se dé alguno de siguientes supuestos:

a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual fuera la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, ya sea trabajadores o trabajadoras temporales o fijos/as en la plantilla. Dicho plazo de antigüedad mínima no será de aplicación y, por tanto, será subrogable con menor antigüedad en los casos en que la contratación se produjera para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación laboral con la empresa. Cuando en el período abarcado en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el trabajador o trabajadora hubiera finalizado su contrato de trabajo y formalizado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, opera igualmente la subrogación.

b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata estuvieran enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, o en situación análoga, siem-



pre que hubieran prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados/as en el apartado anterior.

d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

e) Los trabajadores y trabajadoras incorporados por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los últimos ciento veinte días seguirán perteneciendo a dicha empresa, y no se producirá la subrogación citada salvo que se acredite su efectiva incorporación al centro por alguno de los supuestos anteriores.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, burofax o carta notarial, a la empresa cesante y a la comisión paritaria del presente convenio, que es la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectadas la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto como tenga conocimiento de estas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones etc.) que le pudieran corresponder.

A efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores y trabajadoras un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.



5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviera conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberán constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente del pago. Esta certificación deberá estar datada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o período inferior, si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos en que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a efectos de subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la subrogación implicara a trabajadores y trabajadoras que realizaran su jornada en varios centros de trabajo y afectara a uno o varios de ellos o de ellas el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo



legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencia etc. de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados/as, con el fin de que los que estén en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación sigan siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudieran pertenecer.

8. El apartado anterior solo será de aplicación en el caso de que las empresas afectadas, y con preferencia para la empresa cesante, no decidan que los trabajadores y trabajadoras afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación, en el caso de que el contratante del servicio lo suspendiera, si la empresa cesante o los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se vieran resueltos por motivos de esta suspensión probaran que el servicio lo reinició la misma u otra empresa.

10. Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro de este contratante pasarán a estar adscritos a este nuevo centro y se incorporarán al personal de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

11. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos/as delegados/as sindicales afectados/as por la subrogación.

12. La relación laboral entre la empresa cesante y los trabajadores y trabajadoras afectados sólo se extinguirá en el momento en el que se produzca la subrogación de estos por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

13. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que fuera su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

CAPÍTULO III Clasificación del personal

Artículo 23. *Grupos profesionales*

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 y grupo 5, 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 realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, las formulaciones generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

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

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

Se incluyen en este grupo los directores generales, gerentes de los gimnasios o centros de actividad físico-deportiva.

Grupo 2.

Criterios generales: están incluidos en este grupo los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o a la propia dirección de la empresa, según el tamaño de esta.

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.



Equiparación.

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

Nivel II: se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: fisioterapeutas, DUE, contable, secretaria de dirección, jefe de mantenimiento, etc.

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 el 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.

Equiparación.

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

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

Grupo 4.

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 desempe-



ñe, aunque si no se tiene, podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación.

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

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

Grupo 5.

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

Formación: la formación requerida equivale al graduado escolar, que puede suplirse con la experiencia.

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

Artículo 24. *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 y trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

24.a. Trabajos de superior categoría.

En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadora podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

24.a.1. Cuando se desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realicen, desde el primer día que ocupen esta.

24.a.2. La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y al interesado o interesada, razonando la justificación del cambio.

24.b. Trabajos de inferior categoría.

24.b.1. Por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, la empresa podrá destinar un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tiene. En el supuesto de que la circunstancia que motive esta movilidad durara más de dos meses deberá, en el caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa.

24.b.2. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a seguir manteniendo, en todo caso, su retribución de origen y demás derechos de su categoría profesional.

24.b.3. La empresa emitirá comunicación justificada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y al interesado o interesada, razonando la justificación del cambio.

Artículo 25. *Igualdad en el trabajo*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo sin admitirse discriminaciones por motivos de edad, sexo, ideología, raza, religión, idioma etc.

CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada de trabajo*

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del sector. Durante la vigencia del convenio, la jornada de trabajo será de 38 horas de media semanal, lo que equivale a 1.710 horas anuales.



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

En jornadas continuadas de 5 horas o más se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 30 minutos, y podrá acordar la empresa con cada trabajador o trabajadora que dicho período de descanso se divida en dos períodos de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador o trabajadora. En las empresas en las que se concedan descansos superiores al tiempo antes dicho se mantendrá ese derecho respetándose el que sea habitual en cada empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que el trabajador o trabajadora esté en su puesto de trabajo tanto al inicio como al final de la jornada diaria, y deben atender a los clientes que hubieran entrado antes de la hora de cierre del establecimiento, sin que esta obligación pueda superar 15 minutos a partir de dicha hora, teniendo siempre la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo. El número de horas diarias de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas ni inferior a 6 horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa no podrá ser superior a 45 horas durante la vigencia de este convenio. Para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa.

Durante los meses anteriores a la finalización de cada año natural, las empresas afectadas por el convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente en el que se concreten los horarios y descansos y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo. Dicho calendario se someterá a la consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y deberá ser expuesto en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

No obstante, y debido a las especiales características del sector, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo podrán elaborar para los monitores y socorristas cuadros de temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–) en los cuales se concrete la jornada y horario, y en el cual deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada trabajador. Sin



perjuicio de ello, por causas organizativas o de producción, podrán alterarse estos cuadros. De estas modificaciones deberá informarse a los representantes de los trabajadores. Asimismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadros, salvo pacto con el trabajador o trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores y trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. No obstante lo anterior, la empresa no podrá distribuir irregularmente la jornada a aquellos trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial con una jornada inferior a 30 horas semanales.

Asimismo, el personal que sea contratado por menos de 30 horas semanales, con un pacto expreso de horas complementarias, no podrá sufrir el aumento o reducción de dichas horas complementarias en más de dos ocasiones en un período de 6 meses.

En aquellas empresas en que, por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerde con los representantes de los trabajadores y trabajadoras el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, al trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada para disfrutar en días completos, o bien podrá establecerse una compensación económica, pagando cada hora trabajada a un precio de 1,50 respecto del precio de la hora ordinaria. La elección entre la compensación económica o la compensación por descanso corresponderá al trabajador. En el caso de que opte por el descanso, su fecha de disfrute se fijará de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 27. *Descanso semanal y festivos*

Descanso semanal: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos. Excepcionalmente, y cuando un trabajador contratado a tiempo parcial y con una antigüedad en la empresa mínima de tres meses tenga la posibilidad de incrementar jornada variando estrictamente su descanso semanal, podrá limitar este a 36 horas consecutivas de descanso semanal antecedidas de 12 horas de descanso diario. Esta modificación será siempre y en todo caso de carácter voluntario, y puede recuperarse el descanso semanal de dos días ininterrumpidos antecedidos de 12



horas de descanso diario con una simple comunicación por escrito a la empresa y con un mes de antelación. La representación sindical deberá ser informada de estas situaciones.

Festivos: se establecen como mínimo dos días festivos anuales y dos medios días que serán el día 1 de enero y el 25 de diciembre y las tardes del 24 y 31 de diciembre, que será de cierre de la instalación, no susceptibles de compensación.

Artículo 28. *Permisos*

Permisos retribuidos.

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

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el trabajador o trabajadora tiene que desplazarse más de 75 km de su lugar de residencia, el permiso será de cinco días.

- Cada empleado tendrá derecho a 3 jornadas de licencia retribuida por asuntos propios por año natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que vaya a disfrutarlas. En todo caso, el disfrute de estas jornadas deberá ser preavisado por el empleado con una antelación de 7 días a la fecha de disfrute de las citadas licencias. Si el trabajador hubiera solicitado en dos ocasiones los días de asuntos propios en fechas diferentes, y se le hubieran denegado, esos días pasarán a engrosar los de las vacaciones. Si ya hubiera transcurrido el período de vacaciones, podrán acumularse a las vacaciones del año siguiente.

- Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador o trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 km.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuyos motivos y circunstancias se acreditarán previamente de manera fidedigna.



– Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una reducción de más del 20 % de la jornada en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

– Para realizar las funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de estos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

– Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de necesidad de su realización dentro de jornada de trabajo.

– Los trabajadores y 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 de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto de que la legislación de aplicación en cada momento no recoja concreción alguna en esta materia, se someterá a la comisión mixta paritaria la concreción de este punto. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

– En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

– Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o para acompañar ascendentes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud. El disfrute de este permiso deberá avisarse con un mínimo de antelación de 24 horas, siempre que sea posible, y será necesaria una justificación posterior.



Permisos no retribuidos: los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador. Tales días no podrán ser previos o posteriores a los días de disfrute de festivos, vacaciones o puentes, y su solicitud deberá realizarse con una antelación de, al menos, 7 días a la fecha de disfrute, salvo causa que lo imposibilite.

Artículo 29. *Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar*

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo uno menor, dentro de la edad establecida legalmente al respecto, o de un minusválido físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un período máximo de un año de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimiento de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



f) Los trabajadores y trabajadoras, para atender al cuidado de un hijo o hija menor de seis años o de un hijo o hija menor que tuviera una discapacidad de, al menos, un 33 %, así como de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrán un derecho preferente a ocupar las vacantes que existan de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que encuentren en centros más próximos a su domicilio, guardería, colegio o centro de día de personas de la 3ª edad, durante los seis años siguientes al nacimiento o adopción del niño o niña o mientras dure la atención a la persona discapacitada. De no existir vacantes, y contando con la conformidad de la empresa, también se podrá pactar una permuta con los trabajadores o trabajadoras de los citados centros. A tales efectos, el trabajador o trabajadora deberá acreditar la inscripción del menor, de la menor o del familiar discapacitado al centro que esté situado cerca del centro de trabajo al que tiene interés en trasladarse.

Artículo 30. *Excedencias por conciliación de la vida familiar*

I. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.

III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser concedida una excedencia por un período máximo de un año a un trabajador o una trabajadora que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse, por sí mismo y, pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación de IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de esta podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.



IV. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa devengaran este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

V. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, su inicio pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

VI. En los casos contemplados en los puntos anteriores de este artículo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VII. El trabajador/a excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con 30 días de anticipación al término de la excedencia, y causará baja en la empresa si no cumpliera con dicho plazo.

Artículo 31. *Otras excedencias*

Cuando lo permitan las necesidades organizativas de la compañía, y previa aceptación por parte de ella, también podrá ser concedida una excedencia por un período de entre seis meses y un año para atender asuntos propios. Estas excedencias no podrán ser solicitadas sin que hubieran transcurrido al menos 2 años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 32. *Vacaciones*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones al año, y se establece como período de disfrute para quince de esos días lo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a su fecha de inicio.



El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo, de forma que el trabajador que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el período de vacaciones escolar anual.

Una vez fijado el calendario de vacaciones, si el trabajador se encontrara en el momento de comenzar su disfrute en situación de IT o con el contrato de trabajo suspendido por maternidad, tendrá derecho a que, teniendo en cuenta las circunstancias organizativas y productivas de la compañía, se fije un nuevo período de vacaciones dentro del año natural en curso y, de no ser posible, cuando el trabajador se reincorpore de la baja.

CAPÍTULO V Estructura retributiva

Artículo 33. *Estructura salarial*

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

Salario base. Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales.

Plus. Cuyas cuantías se fijan en los artículos correspondientes.

Pluses salariales. Son las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo como las del puesto de trabajo o de calidad en el trabajo. Estos pluses tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador y trabajadora y pueden ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Estas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador o trabajadora como consecuencia de la prestación de su trabajo sin que, en ningún caso, formen parte de las bases de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, dentro de este concepto, se establece un plus de transporte, dietas y un plus de kilometraje.



Artículo 34. *Plus de transporte*

Los trabajadores a que les sea de aplicación este convenio percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad mensual determinada en las tablas salariales que se adjuntan a este convenio.

Artículo 35. *Plus de toxicidad*

Se prevé para aquellos trabajadores que realicen los cometidos de mantenimiento y que manejen o estén expuestos de forma habitual a productos considerados tóxicos un complemento mensual de 30 € brutos para la vigencia del convenio.

Al personal que viniera percibiendo este complemento con anterioridad se le respetará la cuantía que viniera cobrando, que no será susceptible de revalorización.

Artículo 36. *Plus de kilometraje*

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

El derecho a la percepción del importe de este complemento se devengará y tendrá efectos durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 37. *Nocturnidad*

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice, entre las 22.00 y las 6.00 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Las empresas, en este caso, abonarán al trabajador un plus de nocturnidad en la cantidad de un 15 % del valor de la hora ordinaria calculado sobre el salario base mensual, con inclusión de la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho salario base.

Al personal que viniera percibiendo este plus con anterioridad se le respetará la cuantía que viniera cobrando, la cual no será susceptible de revalorización.

Las partes, no obstante lo anterior, acuerdan que para aquellos trabajadores que no tengan la consideración de trabajador nocturno, pero su jornada termine después de las 22.00 horas o se inicie antes de las 6.00 de la mañana, percibirán en nómina un comple-



mento por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado, que ascenderá a la cuantía antes citada.

El derecho a la percepción del importe de este complemento será efectivo a partir del día siguiente a la firma del convenio.

Los menores de 18 años no podrán realizar la jornada nocturna. No se podrán realizar horas extraordinarias dentro de dicha jornada.

Artículo 38. *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de salario base y garantía *ad personam*, siempre y cuando la perciba el trabajador, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente de la manera siguiente: la correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

El abono de dichas pagas se efectuará, como más tarde, la de junio el día 30 de dicho mes y la de diciembre el día 20 de dicho mes.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así lo acuerdan entre la empresa y el trabajador.

Artículo 39. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o en festivo oficial se compensarán económicamente a razón de 1,50 horas por cada hora de trabajo, o bien con descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o en festivo, a elección del trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de una hora trabajada por una hora de descanso, o bien económicamente en la misma proporción, a elección del trabajador.

Artículo 40. *Dietas*

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



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

a) Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia o isla donde radique aquel, y pasando la noche fuera de la localidad de su domicilio también se vea obligado a desayunar, comer o cenar fuera del mismo.

b) Que por tener que ausentarse de su lugar habitual de trabajo se vea obligado a comer o cenar fuera de la localidad del domicilio del centro o centros de trabajo de la empresa en los cuales trabaje habitualmente, o de municipios limítrofes con este.

El derecho a la percepción del importe de las dietas se devengará y tendrá efectos únicamente a partir del día siguiente a la firma del convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno: 5,43 euros.

Comida: 16,28 euros.

Cena: 16,28 euros.

Durante la vigencia del convenio, estos importes se incrementarán basándose en el IPC real del año anterior.

Si el trabajador debe pasar la noche, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de, como mínimo, tres estrellas.

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

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el presente convenio en relación con la variabilidad del lugar de prestación de los servicios.

Artículo 41. *Incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a un complemento de hasta el 100 % de su salario.



En el caso de incapacidad temporal que derive de un accidente no laboral o enfermedad común, se complementará hasta el total de la base de cotización en el caso de hospitalización y su recuperación. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un complemento de hasta el 85 % de su salario a partir del 4º día de su baja laboral por esta circunstancia.

Artículo 42. *Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán a los trabajadores y trabajadoras al menos dos equipos de trabajo al año.

Artículo 43. *Incrementos salariales*

Los incrementos salariales, en la vigencia del presente convenio, serán los siguientes:

Año 2013: 0 %.

Año 2014: 0,75 %.

Año 2015: 1,50 %.

Artículo 44. *Pago de la retribución mensual*

El pago del salario se efectuará los 4 primeros días naturales de cada mes.

Artículo 45. *Procedimiento para la inaplicación 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 de 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.

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 que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

En 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 se hubiese suscitado. 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 conseguidos en el período de consultas y sólo podrá ser impugnado en los términos establecidos en el artículo 91 del ET.

CAPÍTULO VI Código de conducta laboral

Artículo 46. *Principios generales*

Este 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 organi-



zación de la empresa, así como la garantía 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 establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en este 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 estos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, 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 ella 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 confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno y quedará reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 47. *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.

- 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 el dicho período.



2. No comunicar con 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 y la imagen de la empresa.

8. No atender el público con la corrección y diligencia debidas.

• 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 la misma 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, a 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 sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción o amonestación por escrito.
 - Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:
 1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores 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 esta su contenido.
 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 y documentos de la empresa.



8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto contra la empresa como contra los compañeros y compañeras de trabajo o 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 contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de 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 de que se hubiera producido la primera, mediante sanción por escrito.

Artículo 48. *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.

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 49. *Sometimiento al AGA*

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

CAPÍTULO VII Cláusulas de formación

Artículo 50. *Formación continua*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a participar activamente en todos los trabajos, foros, y demás actividades que deriven del desarrollo de la Ley de cualificaciones profesionales. Asimismo, acuerdan adherirse al modelo que en su momento regule el subsistema de formación continua.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo para solicitar ayudas para planes de formación continua amparados en esta negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico, mediante la suscripción con el Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Gallego de Colocación de contratos o programas que tengan por objeto desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.



Las empresas comunicarán al comité de empresa la propuesta del plan de formación y la propuesta de presupuesto destinado anualmente a tal fin, y el comité de empresa o representantes de los trabajadores, en su caso, emitirán un informe de mejora, que se tendrá en cuenta a efectos de elaboración del plan.

CAPÍTULO VIII Derechos sindicales

Artículo 51. *De los representantes de los trabajadores y trabajadoras*

Se entenderá por representantes de los trabajadores y trabajadoras a los comités de empresa o delegados/as de personal y a los delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para ellos por la Ley orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 52. *Comité intercentros*

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores y trabajadoras podrán constituir un comité intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados/as de personal designarán de entre sus componentes a los que los representarán en el comité intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio que, por trascender el centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho comité intercentros estará compuesto por un número que oscilará entre los 9 y los 13 miembros, que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales de la empresa. Para la determinación del número de miembros se establece la siguiente escala:

- Entre 201 y 250 trabajadores/as: 9 miembros.
- Entre 251 y 300 trabajadores/as: 10 miembros.
- Entre 301 y 350 trabajadores/as: 11 miembros.
- Entre 351 y 400 trabajadores/as: 12 miembros.
- A partir de 401 trabajadores/as: 13 miembros.



Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del comité intercentros en aquellas empresas en las que estén constituidos serán abonados por estas, en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 53. *De las organizaciones sindicales*

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales para instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas surjan.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 54. *Delegados/as sindicales*

1. Las secciones sindicales que legalmente se constituyan estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa.

El número de delegados/as sindicales que corresponda y su crédito horario estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total del personal de la empresa.

El sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado/a sindical.

2. Funciones de los delegados/as sindicales:

2.1. Representar y defender los intereses del sindicato que representan, y de los afiliados y afiliadas de este en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.

2.2. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y del comité de seguridad y salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estan-



do obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y el convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.

2.4. Serán oídos y oídas por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato en particular.

Artículo 55. *Garantías sindicales*

1. Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal podrán ceder en todo o en parte el tiempo de horas (que la ley en vigor les reconozca) a favor de otro o de otros miembros del comité, delegados y delegadas de personal o delegados y delegadas sindicales.

Para que esto produzca efecto, la cesión de horas deberá ser presentada en un escrito ante la dirección de la empresa en el cual figurarán los siguientes puntos:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y período por el cual se efectúa la cesión.

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

2. Las horas invertidas en las reuniones de la comisión negociadora del presente convenio o de la comisión mixta paritaria, el comité de seguridad y salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IX **Salud laboral**

Artículo 56. *Salud laboral*

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, vigilancia de la salud.

Derechos de participación y organización de la prevención.

Se creará una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, las organizaciones firmantes procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz pero sin voto dos asesores o asesoras por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que va a regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha comisión se incorporarán al cuerpo del convenio.

Dicha comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la comisión serán las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de



prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto para responsables de empresas como delegados/as y trabajadores/as.

Empresa principal y subcontratante.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores y trabajadoras en un mismo centro de trabajo, tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre estos debe facilitarse a sus respectivos trabajadores y trabajadoras. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en los que los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde al empresario titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios que desarrollen sus actividades en su centro sobre los riesgos detectados en este y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los trabajadores y trabajadoras afectados.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.

3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a los trabajadores y a las trabajadoras autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figure:

Las exigencias y responsabilidades de la contratante y contratista en materia preventiva.

Información, consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, la coopera-



ción de los delegados y delegadas de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información facilitada sea por escrito.

Recoger el tipo de información que deben facilitar donde se incluyan las estadísticas no sólo de accidentes de trabajo sino que incluyan las bajas por ITCC.

Derechos de la representación de los trabajadores y de las trabajadoras.

El empresario principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratar.

Equipos de seguridad (epis).

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de aa.tt.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores y trabajadoras.

Exámenes de salud.

Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y de las trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que deban desempeñarlos. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se produjeran.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.



Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

En este caso, además de lo dispuesto en la evaluación de riesgos, se tendrán en cuenta los siguientes protocolos:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias del trabajador o trabajadora.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores y trabajadoras, cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivar un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de la representación de trabajadores y trabajadoras.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo con la frecuencia para colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.



Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar tendrán que tenerse en cuenta los valores límite ambientales.

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las concentraciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, el empresario deberá adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los trabajadores y las trabajadoras frente a estos riesgos a través de un plan de prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y trabajadoras y los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que contener el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o de sus derivados, la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca las proporciones que determine la correspondiente normativa vigente al efecto.

Delegados y delegadas sectoriales.

Ante el problema que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente



entiende como prioritaria la constitución de la figura del delegado o delegada sectorial para la prevención, las competencias de la cual, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

La figura del delegado/a sectorial para la prevención de riesgos laborales tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y de medio ambiente.

Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

Entrevistarse, sólo o ante testigos, con los representantes del personal, delegados/as de prevención y responsables de servicios de prevención o recabar la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados/as de prevención, podrá entrevistar al personal.

Asesoramiento al empresario en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa.

Consulta al empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL.

Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del ambiente de trabajo y a los inspectores de trabajo y Seguridad Social.

Tener acceso, con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL, a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.

Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer sus circunstancias.

Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativa-



mente 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 necesaria, la no realización de trabajos a turnos.

Las trabajadoras embarazadas que, por prescripción facultativa, acrediten que las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad de su puesto de trabajo llevan consigo un grave riesgo para su estado de gestación, tendrán derecho a obtener un cambio de puesto de trabajo para otro que sea compatible con su estado.

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

Acoso psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia derivan para la seguridad y salud de los trabajadores y de las trabajadoras, y que, además, conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora en el ámbito laboral, sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, y que puede causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, a fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral para los trabajadores y trabajadoras y, en caso de que aparezcan, a investigarlas y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 57. Póliza de seguro. Indemnización en caso de muerte o invalidez

1. Se establece una póliza de seguro a favor de los trabajadores y de las trabajadoras que dé cobertura a las siguientes situaciones:

Muerte por accidente laboral: 30.000 euros.

Gran invalidez por accidente laboral: 35.000 euros.

Invalidez absoluta por accidente laboral: 35.000 euros.

Invalidez total por accidente laboral: 35.000 euros.

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente al 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 58. *Jubilación anticipada*

1. Los trabajadores y trabajadoras que accedan a la situación de jubilación anticipada 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 mensualidad.

2. Las mensualidades estarán integradas por el salario base.

3. Estas cantidades se entregarán únicamente en el supuesto de jubilación anticipada y plena, excluyendo expresamente el supuesto de jubilación parcial.

4. Si un trabajador o trabajadora solicita a la empresa acogerse a la jubilación anticipada con 64 años o bien a una jubilación parcial, la empresa estará en disposición de negociar con él o ella tal circunstancia, y la plaza podrá cubrirse por medio de un contrato de relevo.

Disposición transitoria única. *Grupos profesionales de los clubes de golf, clubes náuticos y marinas*

La comisión mixta paritaria del convenio, en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio, adecuarán las categorías y condiciones de trabajo en el sistema de grupos profesionales de los clubes de golf, clubes náuticos y marinas, que están en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Disposición adicional primera. *Equiparación de matrimonios y parejas de hecho*

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no casadas entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esto mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, dicte la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.



Disposición adicional segunda. *Legislación supletoria*

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

ANEXO
Tablas salariales

2013

Grupo	Nivel	Salario	Plus TTE	PPE extra	Salario anual
1	-	1.132,34 €	60,00 €	188,72 €	16.572,72 €
2	1	1.050,16 €	60,00 €	175,03 €	15.422,28 €
2	2	1.022,76 €	60,00 €	170,46 €	15.038,64 €
3	1	960,58 €	60,00 €	160,10 €	14.168,16 €
3	2	911,28 €	60,00 €	151,88 €	13.477,92 €
4	1	879,47 €	60,00 €	146,58 €	13.032,60 €
4	2	879,47 €	60,00 €	146,58 €	13.032,60 €
5	-	879,47 €	60,00 €	146,58 €	13.032,60 €

2014

Grupo	Nivel	Salario	Plus TTE	PPE extra	Salario anual
1	-	1.140,83 €	60,45 €	190,14 €	16.697,02 €
2	1	1.058,04 €	60,45 €	176,34 €	15.537,95 €
2	2	1.030,43 €	60,45 €	171,74 €	15.151,43 €
3	1	967,78 €	60,45 €	161,30 €	14.274,42 €
3	2	918,11 €	60,45 €	153,02 €	13.579,00 €
4	1	886,07 €	60,45 €	147,68 €	13.130,34 €
4	2	886,07 €	60,45 €	147,68 €	13.130,34 €
5	-	886,07 €	60,45 €	147,68 €	13.130,34 €



2015

Grupo	Nivel	Salario	Plus TTE	PPE extra	Salario anual
1	-	1.157,95 €	61,36 €	192,99 €	16.947,47 €
2	1	1.073,91 €	61,36 €	178,99 €	15.771,02 €
2	2	1.045,89 €	61,36 €	174,31 €	15.378,70 €
3	1	982,30 €	61,36 €	163,72 €	14.488,54 €
3	2	931,89 €	61,36 €	155,31 €	13.782,69 €
4	1	899,36 €	61,36 €	149,89 €	13.327,30 €
4	2	899,36 €	61,36 €	149,89 €	13.327,30 €
5	-	899,36 €	61,36 €	149,89 €	13.327,30 €

