

VISTO el expediente incoado, conjuntamente, por D. Juan José García García, con D.N.I. 12.350.395 (actuando en nombre y representación de la Federación Regional de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras) y por D. Jesús Angel Vara Castrodeza, con D.N.I. 12.224.492 (actuando en nombre y representación de la Federación de Servicios de U.G.T., F.E.S.-U.G.T.-Castilla y León) mediante escrito de fecha 19-9-2002, con registro de entrada en esta Dirección General de fecha 20-9-2002, n.º 20021300017062, en el que, con fundamento en el artículo 92.2 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se solicita se proceda a la extensión del Convenio Colectivo provincial reseñado al mismo sector de actividad de las provincias indicadas en esta Comunidad Autónoma «... toda vez que, por más esfuerzos que se han realizado desde esta representatividad sindical, no se ha logrado hallar representante empresarial con legitimidad suficiente para negociar el Convenio para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de las provincias señaladas».

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. Según consta en el expediente (folios: 43, 46, 49, 53, 92, 120; 153; y 38, respectivamente) en los correspondientes Registros de Convenios Colectivos de las provincias afectadas por la extensión no se encuentra registrado Convenio Colectivo en vigor aplicable al Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas; dándose la misma circunstancia respecto del Registro Central de Convenios Colectivos con sede en esta Dirección General y respecto del Registro Central de Convenios Colectivos con sede en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; habiéndose expedido al efecto, por los organismos competentes, certificaciones negativas; pudiéndose consecuentemente afirmar que no existe, en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, convenio colectivo estatutario alguno en vigor, ni de ámbito provincial, ni interprovincial, ni nacional, aplicable al Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas.

La mención, «ad cautelam», que se hace en la certificación expedida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de constar inscrito en el Registro Central de Convenios Colectivos con sede en dicha Dirección General el «Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalación Acuáticas», publicado en el «B.O.E.» de 19-6-2001 por Resolución de dicha Dirección General de 30-5-2001, no desvirtúa el hecho precedente certificado de que «no consta escrito en el Registro General de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo el Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas». Ello en razón del distinto ámbito funcional reseñado en el artículo 2 párrafo primero del precitado Convenio Colectivo y de la especificación que se hace en su párrafo segundo de lo que se entiende por empresa que se dedica al mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.

Procede precisar al respecto que tampoco existe correspondencia entre el ámbito funcional contemplado en el artículo 2 del vigente Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios publicado en el «B.O.E.» de 27-6-2002 por Resolución de 10-6-2002 y el ámbito funcional del Convenio respecto del que se solicita la extensión que se ciñe al Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas.

Segundo. La Federación Regional de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras y la Federación de Servicios de U.G.T. (F.E.S.-U.G.T.-Castilla y León) solicitantes de la extensión, ostentan capacidad para la incoación del procedimiento de extensión al hallarse legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente, según preceptúa el

artículo 92.2 párrafo tercero del vigente 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 («B.O.E.» de 29-3-95) puesto en relación con lo preceptuado en el artículo 97.2 a) y b) de dicho texto legal.

Tercero. Del expediente tramitado se desprende la ausencia de parte empresarial legitimada para negociar un Convenio Colectivo Estatutario en el ámbito territorial y funcional a que se refiere la solicitud de extensión, concurriendo así, derivadamente, la imposibilidad de suscribir en dichos ámbitos un convenio colectivo de los previstos en el Título III del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con lo expuesto, procede reseñar que constan en el expediente Certificaciones de los Registros de Asociaciones Empresariales de las provincias de Avila, Burgos, León y Soria (folios 43, 46, 50 y 121, respectivamente) acreditativas de que en dichos ámbitos territoriales no se encuentra registrada asociación empresarial alguna relacionada con el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas.

De otro lado, consta la existencia en la provincia de Palencia (folios 54 a 89) de la «Asociación Palentina de Empresas de Servicios Socioculturales y Deportivos» y de la «Asociación Palentina de Empresarios para la Actividad Física (APEAF)»; agrupando la primera de ellas a (Art. 6 de sus Estatutos) «las entidades empresariales ya constituidas o que se constituyan en el futuro de los sectores de servicios sociales, culturales y deportivos en cualquiera de sus formas o variedades...» y la segunda a (artículo 1 párrafo tercero de sus estatutos)» ... empresarios que, en alguna forma de las admitidas en derecho, desarrollen la actividad de preparación física ...».

Procede a este respecto tener en consideración: que la actividad de servicios socioculturales y la de preparación física tienen su encaje propio en códigos de actividad económica distintos del asignado a las actividades deportivas, el 92.6, de acuerdo con el Real Decreto 1560/1992 de 28 de diciembre que aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas («B.O.E.» de 22-12-1992); que la actividad de «Servicios deportivos», sin más especificación, (que puedan desarrollar algunas empresas, desconociéndose su número y el de sus empleados, agrupadas con otras que desarrollen actividades socioculturales, en Asociación) no se corresponde exactamente con el ámbito funcional de actividad contemplado en el «Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas» respecto del que se solicita la extensión; y que dichas Asociaciones no se han personado en el expediente ni han dado contestación en forma alguna a los requerimientos efectuados de fecha 23-10-2002 (folios 117 y 179) a fin de valorar este Organismo el alcance y calidad de la representatividad que puedan ostentar en el respectivo ámbito territorial y funcional a que afecta la solicitud de extensión.

Asimismo, consta la existencia en la provincia de Segovia (folios 93 a 117) de la «Asociación Segoviana Empresarial de Gimnasios (A.S.E.G.)» integrándose en ella, según preceptua el artículo 2 de sus estatutos «... todas las empresas individuales o colectivas que voluntariamente lo soliciten, siempre que se dediquen a la expresada actividad».

Procede hacer respecto de esta Asociación, mutatis mutandi, similares consideraciones a las efectuadas respecto de las asociaciones palentinas reseñadas con anterioridad: en tanto en cuanto la actividad de gimnasios sin más especificación tiene su encaje propio en la C.N.A.E. 93.04 referente a «Actividades de Mantenimiento Físico Corporal»; no se corresponde dicha actividad con la del ámbito funcional del Convenio Colectivo a extender; no se ha personado en el procedimiento dicha Asociación ni dado contestación al requerimiento que le fue formulado de fecha 30-10-2002 (folio 181 del expediente) al fin expuesto con anterioridad; mereciendo especial consideración en este supuesto el hecho de la existencia del «Convenio

General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios» publicado en el «B.O.E.» de 27-6-2002 por Resolución de 10-6-2002 en cuyo ámbito de aplicación funcional, epígrafe de su artículo 2, se incluye los establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

Respecto del ámbito autonómico, consta en el expediente, folio 124, certificación del Jefe del Servicio de Relaciones Laborales de esta Dirección General expresiva de que «consultados los datos obrantes en esta Oficina Pública de Depósito de Estatutos, no consta el depósito de los estatutos de ninguna organización empresarial de ámbito territorial interprovincial o regional en el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas».

Consta también, folio 20 de expediente, manifestación de los solicitantes de la extensión sobre que han hecho todos los intentos para constituir la Comisión Paritaria a que se alude en el artículo 6.1 del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo («B.O.E.» del 20-3-82) y que «... nos ha sido imposible al no existir organización patronal constituida de ámbito regional que comprenda al Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas»; habiendo guardado silencio al respecto la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.

Cuarto. Son de trascendencia los perjuicios derivados, para trabajadores y empresarios afectados, de la imposibilidad de suscribir un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores:

«El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios...» reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución, puede quedar vacío de contenido en el ámbito territorial y funcional contemplado dada, si quiera, la falta de implantación, en las provincias de León, Palencia y Soria y en el ámbito funcional de Actividades Deportivas, de las Organizaciones Sindicales que ostentan la condición de más representativas, en cuyos ámbitos los trabajadores no tienen representante legal alguno (Delegados de Personal o Comités de Empresa) dada la falta de representación empresarial en dichos ámbitos y dados los requisitos exigidos para la negociación colectiva estatutaria en los artículos 87 y 88 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Otro tanto cabe expresar, por los mismos motivos, respecto del «derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo» reconocido en el artículo 37.2 de la Constitución, a la vista de lo preceptuado en el artículo 18.1 del Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo («B.O.E.» de 9-3-77).

«El derecho a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia...» proclamado en el artículo 35.1 de la Constitución y el derecho a la no discriminación que pueda derivar de cualquier condición o circunstancia personal o social, proclamado en el artículo 14 de la misma, amén de otros derechos de contenido laboral, pueden resultar gravemente minorados en comparación con el ejercicio que de los mismos se haga en aquellos ámbitos territoriales en los que la representación unitaria, sindical, y empresarial alcance cotas de desarrollo suficiente que den fluidez a la negociación colectiva en el sector.

Los solicitantes han especificado, a instancia de esta Dirección General, como perjuicios derivados para el sector con motivo de la imposibilidad de suscribir en el ámbito para el que solicitan la extensión del Convenio Colectivo Estatutario que resulte de aplicación: en primer lugar que el conjunto de trabajadores quedaría exclusivamente afectado por la legislación básica y el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos y en segundo lugar que al no existir tablas salariales de referencia los trabajadores afectados no tendrían derecho a ningún tipo de subida salarial para los años 2002 y siguientes ni al resto de mejoras recogidas en un

Convenio Colectivo.

Quinto. Requeridas las Organizaciones Sindicales más representativas, solicitantes de la extensión y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (folios 175 y 193) en aplicación de lo preceptuado en el artículo 7.2 del vigente Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre Extensión de Convenios Colectivos («B.O.E.» de 20-3-82) a fin de que en el plazo de quince días a partir de su recepción emitan el pertinente informe; habiendo transcurrido en exceso el plazo concedido para ello y no obrando dicho informe en el expediente al día de la fecha, procede entender que su criterio es favorable a la extensión de conformidad con lo preceptuado en dicho artículo 7.2.

Requerido con fecha 3-10-2002, informe de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a extender (en aplicación de lo preceptuado en el artículo 6.3 del precitado Real Decreto 572/82 de 5 de marzo) no se ha remitido al día de la fecha el precitado informe.

Consta en el expediente (folio 199) Acta de fecha 7-11-2002, suscrita por las representaciones de la Federación Empresarial Segoviana, de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores en la que literalmente se expresa: «... se acuerda por unanimidad que ante la grave dificultad de negociar un convenio para el ámbito de nuestra provincia, se solicita la extensión del convenio colectivo de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca, informando positivamente en este sentido».

Sexto. Con fecha 10-2-2003 tuvo entrada en esta Dirección General el previo y preceptivo Informe, solicitando en su día sobre el motivo de la presente Resolución, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, junto con Certificación del Señor Secretario de la misma expresiva de: «que en la reunión del pleno n.º 106 de la citada Comisión, celebrada el 5 de febrero de 2003, se adoptó por mayoría, con la abstención de CEOE-CEPYME, el Acuerdo de informar que la solicitud de extensión que ha determinado la incoación del expediente de referencia procedería ser estimada por concurrir la causa de extensión prevista en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada en la Ley 24/1999, de 6 de julio y una vez valorada la incidencia económica de la extensión solicitada, a tenor del informe realizado por los Servicios Técnicos de esta Comisión, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 20 de septiembre de 2002, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2004 y no afectando a aquellas empresas afectadas ya por otro Convenio».

Procede destacar del referido Informe las consideraciones realizadas en el último párrafo de su apartado C) en lo referente a la homogeneidad de condiciones económicas existentes en el ámbito al que se pretende llevar a cabo la extensión y las derivadas de la aplicación del Convenio a extender, expresivo de que «... sobre la base de que el anterior Convenio Colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de la provincia de Salamanca se extendió al mismo sector de las provincias de Avila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria, es de considerar que la incidencia económica de la extensión planteada sería similar al incremento salarial pactado en el nuevo Convenio Colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas, que ahora se pretende extender, por lo que, a tenor de los datos incorporados a la Hoja Estadística, dicho incremento habría de ser del +3%».

Séptimo. Con fecha 18-2-2003 se notifico a la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, a la Federación Regional de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras y a la Federación de Servicios de U.G.T., F.E.S.-U.G.T.-Castilla y León, la recepción en esta Dirección General del previo y preceptivo informe solicitado en su día a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y se les concedió el trámite de audiencia, por

plazo de diez días a partir de esa fecha, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; no habiéndose formulado alegación alguna por las organizaciones reseñadas al día de la fecha.

Idéntica notificación y concesión del trámite de audiencia se ha efectuado a la Asociación Palentina de Empresas de Servicios Socioculturales y Deportivos, y a la Asociación Segoviana de Empresarios de Gimnasios (A.S.E.G.), a ambas con fecha 19-2-2003, con el mismo resultado; habiendo sido devuelta por el Servicio de Correos la notificación cursada al efecto a la Asociación Palentina de Empresarios para la Actividad Física (APEAF), con expresión del empleado del Servicio de que dicha Asociación es «desconocido».

Octavo. Esta Dirección General ha realizado los actos administrativos de trámite contemplados en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo («B.O.E.» del 20-3-82).

Asimismo ha dado cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 2.3 del Real Decreto 2976/1983 de 9 de noviembre («B.O.E.» de 2-12-83) que regula el funcionamiento y composición de la Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos.

Se han observado en la tramitación del presente procedimiento las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. Respecto de la competencia de esta Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral para dictar Resolución sobre el objeto del presente procedimiento:

El artículo 9a) del Decreto 282/2001 de 13 de diciembre por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo («B.O.C. y L.» de 14-2-2001).

El artículo 26 d) de la Orden de 10 de enero de 2002 de dicha Consejería por la que se desarrolla la estructura de los Organos Directivos Centrales de la misma («B.O.C. y L.» de 5-2-2002).

Segundo. Respecto de la causa del procedimiento:

El artículo 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo («B.O.E.» de 29-3-1995) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada al mismo por la Ley 24/1999 de 6 de julio («B.O.E.» de 7-7-99) que expresa: «el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector u subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte ...

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados

para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a los artículos 87.2 y 3 de esta Ley».

Al atribuirse a la negociación colectiva el derecho primario para reglamentar las condiciones de trabajo de los grupos profesionales, la decisión administrativa de apropiarse de un convenio colectivo y extenderlo fuera de su ámbito natural de aplicación obliga a que concurren unas circunstancias en atención a las cuales no entren en contradicción los criterios que deben informar las relaciones entre autonomía colectiva e intervención del Estado en el mundo laboral.

En el presente supuesto si concurren las circunstancias legalmente previstas de carácter estructural, causa de la extensión, que se concretan: En la inexistencia de Convenio Colectivo en vigor aplicable en el ámbito funcional y territorial respecto del que se pretende la extensión; en la inexistencia de parte empresarial legitimada para negociar con arreglo a lo que previene el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores; en la consiguiente imposibilidad de constituir válidamente la comisión negociadora en los ámbitos territorial y funcional correspondientes de conformidad con lo preceptuado en el artículo 88 del precitado Estatuto y en la derivada imposibilidad de suscribir en dichos ámbitos un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III del mismo; produciéndose además perjuicios para las partes derivados de dicha imposibilidad de negociar. Circunstancias que han sido suficientemente reseñadas en el expediente administrativo en aplicación del artículo 5 y concordantes del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo («B.O.E.» de 20-3-82).

Tercero. El artículo 9 del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo, precitado, que establece: «1.º La resolución que se dicte decidirá en su caso los extremos del Convenio inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales. 2.º la aplicación del Convenio extendido surtirá efecto únicamente desde la fecha en que formalmente haya sido presentada la solicitud de extensión. La duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio Convenio Extendido. 3.º Los efectos de prórroga anual y denuncia a que se refiere el artículo 86.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores no afectarán a quienes se aplique por extensión un Convenio».

RESUELVE:

Primero. Declarar la procedencia de la Extensión del «Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca» (2002-2004) objeto de la presente Resolución, al mismo sector de actividad de las provincias de Avila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria, con efectos a partir del día 20 de septiembre de 2002 y con finalización de dichos efectos el día 31 de diciembre de 2004, fecha de cese de vigencia del Convenio cuya extensión se solicita, al concurrir en el presente caso los presupuestos exigidos por las disposiciones vigentes para acceder a la extensión solicitada.

Segundo. La extensión declarada no afectará a las empresas y trabajadores del ámbito funcional de empleados de Piscinas e Instalaciones Deportivas de las provincias a las que se refiere la extensión afectados ya por otro Convenio Colectivo.

Tercero. En los supuestos de modificación o desaparición de las circunstancias motivadoras de la extensión cualquiera de las partes afectadas por la misma podrá promover la negociación de un Convenio propio en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo 10 del Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo («B.O.E.» de 20-3-82).

Cuarto. Se declara expresamente la no aplicabilidad del contenido del número 2 del artículo cuarto del Convenio Colectivo objeto de extensión referente a la prórroga del mismo una vez finalizado el plazo de vigencia inicial pactado.

Quinto. Publíquese la presente Resolución en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León» y, como Anexo, el texto del Convenio Colectivo objeto de extensión e inscribábase en la Sección Central del Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, de conformidad con lo que preceptúa el artículo 4 de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León («B.O.C. y L.» de 24-9-97).

Sexto. Notifíquese la presente Resolución a los interesados, según dispone el artículo 58.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero («B.O.E.» de 14-1-1999).

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso de Alzada ante el Ilmo. Sr. Viceconsejero de Trabajo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la misma; regulado en los artículos 114, 115 y concordantes de la precitada Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PISCINAS E INSTALACIONES DEPORTIVAS DE SALAMANCA AÑOS 2002-2003- 2004

CAPITULO I. OBJETO

Artículo 1. Objeto. El presente convenio, denominado Convenio Colectivo para el Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de Salamanca y su provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

CAPITULO II. AMBITO DE APLICACION

Art. 2. Ambito Funcional y Personal. El presente convenio será de aplicación para todas las empresas incluidas en el Objeto del presente Convenio y cuyos trabajadores desarrollen su actividad en instalaciones deportivas y/o piscinas de Salamanca y su provincia.

Art. 3. Ambito Territorial. El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende a Salamanca y su provincia.

Art. 4. Ambito Temporal. 1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de tres años,

con efectos desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

2. Prórroga: Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su vencimiento y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

3. Denuncia: el presente Convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre del año de su vencimiento.

Art. 5. Condiciones Personales. Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose «Ad personam» siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

Art. 6. Compensación y Absorción. 1. Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

2. Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

Art. 7. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volver a negociar su contenido.

CAPITULO III. COMISION PARITARIA

Art. 8. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. 1. Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2. Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, Empresarial y Social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada sindicato u organización empresarial) con voz pero sin voto.

3. Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (A.S.E.C.) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

4. La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a

efecto el cumplimiento de sus fines.

5. El domicilio social de la citada Comisión se fija en Plaza de San Román, n.º 7- 37001 Salamanca.

CAPITULO IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9. Facultades organizativas del trabajo. La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

Art. 10. Categorías. El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica en el Anexo I.

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

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

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

Art. 11. Movilidad funcional. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

1. Trabajos de superior categoría.

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

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

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

2. Trabajos de inferior categoría.

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

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

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

CAPITULO V. CONTRATACION

Art. 12. Contratación. 1. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.

2. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

4. De ser posible de acuerdo a la normativa vigente en cada momento, los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse.

Art. 13. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 9 meses en un periodo de 12 ó hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

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

Art. 14.- Personal fijo de carácter discontinuo. 1. El personal contratado en este régimen deberá ser llamado al comienzo de cada temporada. La empresa preavisará a estos trabajadores, 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.

2. El trabajador deberá asimismo responder al preaviso, en el plazo máximo de 15 días naturales, indicando la disponibilidad para ocupar su puesto de trabajo.

3. El personal fijo de carácter discontinuo optará preferentemente a los puestos de trabajo, de su misma categoría y especialidad, que hayan de cubrirse por personal fijo con carácter de continuidad. Asimismo podrán participar en los procesos de promoción para la cobertura de puestos de trabajo para personal fijo con carácter de continuidad siempre que cumplan los demás requisitos previstos.

CAPITULO VI. JORNADA LABORAL Y REGIMEN DE TRABAJO

Art. 15. Jornada Laboral. La formada laboral será de 40 horas semanales distribuidas durante cinco días consecutivos. Los monitores durante la temporada de invierno podrán distribuir su jornada de forma diferente a la establecida en el punto anterior.

Los 15 minutos de bocadillo se entenderán como tiempo realmente trabajado. Dicho jornada representa un cómputo anual de 1820 horas. Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las 40 horas de jornada semanal. Las horas extraordinarias, de voluntaria realización, se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada.

Los festivos trabajados darán lugar al correspondiente descanso compensatorio.

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

Art. 16. Vacaciones. 1. Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, excluyéndose de dicho cómputo los festivos no domingos.

2. No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

3. En ningún caso las vacaciones darán comienzo si el trabajador se encuentre en proceso de Incapacidad Temporal. En el mismo sentido, si una vez iniciadas las vacaciones el trabajador se sitúa en Incapacidad Temporal que requiera hospitalización, el periodo de disfrute será interrumpido. Estas excepcionales circunstancias no podrán obstaculizar el normal desarrollo organizativo de la empresa, por lo que a tal efecto la empresa y el trabajador afectado convendrán el nuevo periodo para su disfrute.

4. Las Empresas junto con la Representación de los Trabajadores, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo. Los trabajadores fijos no discontinuos tendrán derecho a disfrutar de al menos 7 días de sus vacaciones dentro el periodo comprendido entre los meses de mayo a septiembre.

Art. 17. Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

- b) En caso de boda de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, se tendrá derecho a un día y a tres días, si hubiera desplazamiento fuera de la provincia.
- c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las tardes de los siguientes días: 24 de diciembre, 31 de diciembre y «Lunes de Aguas», garantizándose la cobertura del servicio.
- h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador necesite asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.
- i) En todo lo demás, se aplicará la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

CAPITULO VII. RETRIBUCIONES

Art. 18. Salario Base. El Salario Base para el año 2002 será el que resulte de incrementar las Tablas Salariales vigentes en el año 2001 en un 3%. Para el año 2003, el Salario Base será el resultado de incrementar en el 2,75 % las Tablas Salariales del año 2002, y para el año 2004, el Salario Base será el resultado de incrementar en el 2,50% las Tablas Salariales del año 2003, previa aplicación en ambos casos, si procede, del artículo siguiente.

Art. 19. Revisión Salarial. En el supuesto de que el I.P.C. real registre el 31 de diciembre de 2002 un crecimiento superior al 3%, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo de base para este cálculo los salarios vigentes al 31-12-01.

En el supuesto de que el I.P.C. real registre el 31 de diciembre de 2003 un crecimiento superior al incremento salarial pactado en el presente convenio para dicho año (2,75%), se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo de base para este cálculo los salarios actualizados al 31-12-02.

Igualmente en el supuesto de que el I.P.C. real registre el 31 de diciembre de 2004 un crecimiento superior al incremento salarial pactado en el presente convenio para dicho año (2,50%), se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo de base para este cálculo los salarios actualizados al 31-12-03.

Art. 20. Antigüedad. La antigüedad se abonará a razón del 8% por trienio sin limitación de estos y comenzará a contar desde la fecha de ingreso en la empresa, teniendo en cuenta las limitaciones del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. Gratificaciones extraordinarias. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a su personal antes del día 15 del mes que corresponda, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Junio: Una de 30 días de salario base y antigüedad.

Diciembre: Una de 30 días de salario base y antigüedad.

Marzo: Una de 15 días de salario base y antigüedad.

Septiembre: Un de 15 días de salario base y antigüedad.

Art. 22. Plus de asistencia. Se abonará a todos los trabajadores por este concepto la cantidad de 75,14 ¤ mensuales durante el año 2002. Dicha cuantía experimentará para los siguientes años de vigencia del convenio el mismo incremento establecido para el salario base. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año.

Art. 23. Plus de transporte. Se establece un plus mensual de 33,31 ¤ durante el año 2002, para los trabajadores afectados por este convenio, excepto para aquellos a los que la empresa les facilite medios de transporte. Dicha cuantía experimentará para los siguientes años de vigencia del convenio el mismo incremento establecido para el salario base.

CAPITULO VIII: ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Art. 24. Complemento de I.T. y accidentes. En caso de incapacidad temporal o accidente laboral del trabajador, la empresa completará la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el 100% del salario real, entendiendo como tal la Base de Cotización para Accidente de Trabajo. Este complemento comenzará a percibirse a partir del tercer día de la baja y mientras dure esta situación.

Art. 25. Indemnización en caso de muerte o invalidez. 1. Las empresas afectas por el presente convenio se obligan a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores:

Año 2002.

16.227 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

22.237 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Año 2003 y 2004.

16.876 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

23.126 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación del presente convenio.

3. Las Empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa.

Art. 26. Jubilación anticipada. 1. Los trabajadores que de común acuerdo con la empresa, anticipen la edad de su jubilación y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años: 5 mensualidades.

61 años: 4 mensualidades.

62 años: 3 mensualidades.

63 años: 2 mensualidades.

64 años: 1 mensualidades.

2. Las mensualidades estarán integradas por el salario base, plus de asistencia y antigüedad.

3. Las empresas y los sindicatos se comprometen a fomentar, dentro de las mismas y entre los trabajadores que reúnan los requisitos que exige el Real Decreto 1991/1984, de 31 octubre, en su Capítulo 2, las jubilaciones anticipadas. Así mismo, las partes anteriormente mencionadas fomentarán las jubilaciones anticipadas a los 64 años de la forma que establece el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, «Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio de 1985.

CAPITULO IX.

SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Art. 27. Salud Laboral. 1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, «B.O.E.» n.º 27 de 31 de enero de 1997.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo estos condición de confidenciales.

4. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

5. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 28. Trabajadora gestante. Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir

negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se estará a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO X.

REPRESENTACION COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Art. 29. Derechos sindicales. 1. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las empresas afectadas por el presente convenio descontarán de la nómina de sus trabajadores, la cuota sindical a todos aquellos que voluntariamente lo soliciten.

Art. 30. Subrogación de trabajadores. Las especiales características y circunstancias del sector de piscinas e instalaciones deportivas determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de gestión de una piscina o instalación deportiva, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

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

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

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

Serán requisitos formales para la subrogación:

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

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

Certificación sobre la relación nominal de los trabajadores a que alcanza la subrogación.

Contrato de trabajo o pacto de adscripción con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate, sellado y fechado por la Oficina de Empleo dentro de los treinta días siguiente al

inicio de la prestación por el trabajador de los servicios a los que queda adscrito.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los cuatro últimos meses en los que se encuentre el trabajador afectado y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente.

Acreditación de la total liquidación de haberes del trabajador afectado hasta el momento de la subrogación o, en otro caso, de al menos haberla puesto a disposición del mismo, asumiendo en exclusiva la empresa cesante cuando corresponda o se declara por tal concepto.

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

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

Art. 31. Faltas y sanciones. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas,

maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

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

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

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

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

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

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones.

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

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

Sanciones máximas.

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

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

2.ª Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda. Pago de atrasos. Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados dentro en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el «B.O.P.».

ANEXO I

Grupos I Titulados:

Titulados Superiores: Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial de grado superior, estando unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilite y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente, por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

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

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

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

Masajista: Es el especialista en posesión de la titulación habilitante que en cada momento la legislación prevea, que la acreditarán como persona con los conocimientos necesarios para

aplicar los tratamientos terapéuticos, según las necesidades de los usuarios.

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

Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título correspondiente que le acredite como tal. Realiza las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración si así resultase necesario a los servicios médicos, el socorrista deberá:

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

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

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

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

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

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

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

Grupo II. Personal Administrativo.

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

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

Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran dominio del oficio en el área funcional de la empresa, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo de plena responsabilidad. Realizará, entre otras, las siguiente tareas: Cajero de cobros y pagos sin firma ni función, plantea, suscribe y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo, planteamiento y realización de estadísticas, redacción de asientos contables, redacción de correspondencia con iniciativa propia que no excedan en importancia a los de mero trámite y los de tipo administrativo que en importancia resulten análogos.

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

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

Grupo III. Personal de Oficios Auxiliares

Cuidador de material: Es el responsable y encargado de la vigilancia mantenimiento, cuidado y limpieza del material deportivo utilizando en la empresa.

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

Desfonde, cavado y escarda a máquina.

Preparación de tierras y abonos.

Arranque, embalaje y transporte de plantas.

Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.

Recorte y limpieza de ramas y frutos.

Poda, aclarado y recorte de arbustos.

Preparación de insecticidas, herbicidas, pesticidas y su empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2002

Categorías	Euros/mes
Titulados	
Titulado Superior	1.102,10
Titulado Grado Medio	851,15
Entrenador	827,83
Masajista	801,96

Monitor	700,95
Masajista Ayudante	699,67
Socorrista/Vigilante	699,67
Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	964,34
Jefe de Negociado	851,23
Oficial	750,21
Auxiliar	700,95
Taquillero	711,63
Personal de Oficios Auxiliares	
Jardinero (cuidador de campo)	711,63
Cuidador de material	724,36
Conserje/encargado	700,95
Acomodador/portero	706,97
Encargado de vestuario	706,97
Oficial de mantenimiento	720,41
Peón de mantenimiento	711,39
Camarero o dependiente	700,02

Cocinero	700,02
Encargado Personal de limpieza	706,97
Limpiador	535,24